

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA



**SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN
PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO PÚBLICO TRUJILLO 2023**

**Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA**

AUTOR

Br. Abanto Quiroz, Vilma
<https://orcid.org/0000-0002-2743-5528>

ASESOR

Dr. Terrones Marreros, Mario Andrés
<https://orcid.org/0000-0001-7841-9977>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Innovación y desarrollo comunitario

TRUJILLO - PERÚ
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dr. Mario Andrés Terrones Marreros con DNI 17979641, como asesor del trabajo de investigación titulado: “SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO PÚBLICO TRUJILLO 2023”, desarrollada por la egresada Vilma Abanto Quiroz con DNI N° 19082895, del Programa de Maestría en: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dr. Mario Andrés Terrones Marreros

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Se la dedico a Dios, que aún me sigue dando vida y me acompaña cada día agregando en mi valentía, sabiduría y disciplina. A mi amada madre que planto en mi corazón la semilla del todopoderoso. A mis hijos amados, cuyo amor y cariño han sido la mayor bendición en mi vida, quienes me han dado la fuerza y la inspiración. Que esta tesis les muestre que siempre hay una manera de superar las adversidades y luchan por sus sueños.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi Padre todopoderoso la cual guarda mi vida. A mi madre por inculcarme valores. A mis hijos por su amor incondicional y apoyo moral en los momentos más difíciles, han sido el pilar de este logro, a nuestro docente y asesor Dr. Mario Andrés Terrones Marreros, quien con su experiencia y paciencia nos ha brindado sus enseñanzas para el logro de nuestra tesis.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Vilma Abanto Quiroz con DNI N° 19082895, egresada del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que se ha seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO PÚBLICO TRUJILLO 2023”, en el cuál consta de un total de 104 páginas, en las que se incluye 4 tablas y más de un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

El autor



Vilma Abanto Quiroz
DNI N° 19082895

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. METODOLOGÍA	27
2.1 Enfoque, tipo.....	27
2.2 Diseño de investigación.....	27
2.3 Población, muestra y muestreo	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	28
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	32
2.6 Aspectos éticos en investigación	33
III. RESULTADOS.....	34
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
ANEXOS.....	48
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	48
ANEXO 2: Ficha técnica.....	54
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	56
ANEXO 4: Carta de presentación	60
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	61
ANEXO 6: Consentimiento informado	62
ANEXO 7: Matriz de consistencia	72
ANEXO 8: Validación de instrumentos	74
ANEXO 9: Reporte Turnitin	104

RESUMEN

En la investigación titulada como: “Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en personal de salud de un Centro Público Trujillo, 2023” presenta como objetivo general determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de un Centro Público en Trujillo, 2023. La investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental. Se empleó el muestreo no probabilístico, Se tuvo en cuenta una muestra de 40 trabajadores de salud. Se aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta para ambas variables, y como instrumentos los cuestionarios Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de “desempeño laboral”. Para la validez de los instrumentos se usó el alfa de Crombach. Así también, para el análisis de las diversas hipótesis, la correlación Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron que el 100% de los participantes tuvieron Síndrome de Burnout. De ellos, el 22.5% tuvieron un nivel bajo, 67.5 un nivel medio y un 10% un nivel alto. Se obtuvo según la presencia de al menos una de las dimensiones como fueron despersonalización, cansancio emocional y realización personal. Se observó que no hubo relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral; sin embargo, en las dimensiones: “cansancio emocional” y “realización personal” hubo una correlación significativa con la dimensión “relaciones interpersonales” del desempeño laboral, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.018 y 0.026 respectivamente.

Palabras clave: burnout, desempeño laboral, personal de salud

ABSTRACT

In the research titled: “Burnout Syndrome and work performance in health personnel in a Public Center Trujillo, 2023”, the general objective is to determine the relationship between Burnout Syndrome and the work performance of health personnel in a Public Center. in Trujillo, 2023. The research was basic, quantitative, descriptive and correlational, with a non-experimental design. Non-probabilistic sampling was used. A sample of 40 health workers was taken into account. The survey was used as a data collection technique for both variables, and the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire and the “job performance” questionnaire were used as instruments. Crombach's alpha was used for the validity of the instruments. Spearman's Rho correlation was used for the analysis of the various hypotheses. The results showed that 100% of the participants had Burnout Syndrome. Of them, 22.5% had a low level, 67.5 had a medium level and 10% had a high level. It was obtained according to the presence of at least one of the dimensions such as depersonalization, emotional exhaustion and personal accomplishment. It was observed that there was no relationship between Burnout Syndrome and work performance; However, in the dimensions: “emotional exhaustion” and “personal fulfillment” there was a significant correlation with the “interpersonal relationships” dimension of job performance, with a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.018 and 0.026 respectively.

Keywords: burnout, work performance, health worker

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de Salud, en el CIE-10 tenía el síndrome de burnout (SB) como un problema que tenía relación con el trabajo ocupacional. El 1° de enero 2022, la OMS le da validez en la CIE-11° reconoce y da efecto con un nuevo código, y esta descrita como un desgaste siendo resultado del estrés producto del trabajo en exceso, de esta forma se ve reflejado los logros que se da en medicina y los avances de la investigación científica y capacidad de solución de problemas frente a los estudios científicos.

Desde el siglo pasado se han visto diversas patologías subestimadas en la población de Salud. Fue Freudenberg (1974), quien detalla por primera vez las características clínicas del síndrome de burnout, explicando así el porqué del cansancio progresivo en el profesional sanitario asociado al trabajo que realiza. Asimismo, la estadounidense Christina Maslach y Michael P., ambos profesionales de psicología, dieron a conocer un instrumento de alta envergadura que crearon en 1986, llamado Maslach Burnout Inventory que actualmente es de gran utilidad para el diagnóstico de burnout en el personal de salud.

En el Perú, el sistema de salud desde 2022 por medio de las redes Integradas de Salud (RIS) ha dado un proceso de implementación (piloto), conforme lo ha señalado en la política nacional multisectorial, teniendo en cuenta que, para el 2030, se busca un Perú saludable dentro de 4 etapas importantes conformadas por conformación, desarrollo, integración y adecuación. Por lo anteriormente mencionado, actualmente al año 2023 se encuentran realizando cambios estructurales a nivel nacional con el objetivo de priorizar un sector de salud óptimo, viable y eficaz. No obstante, nos encontramos con una realidad que nos muestra que el personal sanitario de los establecimientos de salud, sobre todo personal antiguo, les es difícil acoplarse a este sistema, dejándolo todo el trabajo al personal CAS; dando lugar así a una sobre carga laboral y consecuente a ello, elevadas tasas de agotamiento emocional, estrés, ineficiencia, despersonalización, tensión musculoesquelética en el cérvico dorsal entre otros.

En Trujillo el personal sanitario de los Centros Públicos de salud, trabajan en base a metas a cumplir y son supervisados de manera constante generando en el personal sanitario depresión, en ocasiones con puntos gatillo y contracturas musculares en la cervical. Por otro lado, se suma los sueldos congelados que afectan la canasta familiar y no hay incentivo de parte del estado. generando desgano y desmotivación en el personal de salud para realizar sus actividades encomendadas. Asimismo, la infraestructura de los centros de salud no favorece a la atención adecuada de los pacientes frente a una alta demanda, aún más post pandemia. Esto

a su vez, conlleva una carga laboral en el personal de salud, ya que muchos no tienen vacaciones aproximadamente 3 años consecutivos y la remuneración económica es deficiente.

El Síndrome de Burnout, es una enfermedad invisible, que está afectando la calidad de vida de las personas, cuánto más en el área de salud que es tan importante en la sociedad. Actualmente se vela por la salud de la población peruana, pero es importante recordar también al personal de salud, los cuales están en primera fila expuestos y muchas veces en condiciones no óptimas afectando su salud mental como personal. Ésta es la razón por la cual se realizará el estudio para identificar si existe una relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal sanitario de un Centro Publico de Trujillo.

Es por este motivo, que se presentan a continuación los siguientes problemas de investigación:

Problema general:

¿De qué manera el Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud de un Centro Público Trujillo, 2023?

Problemas específicos:

- ¿Existe relación entre la despersonalización, dimensión del Síndrome de Burnout, con el desempeño laboral en el personal de salud de un Centro Publico Trujillo 2023?
- ¿Existe relación entre el agotamiento emocional, dimensión del Síndrome de Burnout, con el desempeño laboral en el personal de salud de un Centro de Salud publico Trujillo 2023?
- ¿Existe relación entre el déficit en la realización personal, dimensión del Síndrome de Burnout, con el desempeño laboral en el personal de salud de un Centro de Salud Público Trujillo 2023?

Se justifica teóricamente con los aspectos a continuación:

Las patologías psicosociales, más aún en la etapa post pandémica, han tenido un elevado incremento, especialmente en los trabajadores de salud. No podemos ser ajenos ante una problemática evidente que nos manifiesta el compromiso de la salud mental de los trabajadores sanitarios, personal que, con su ansiado esfuerzo para salvaguardar la salud peruana, se ha expuesto a niveles de estrés elevados, cargas horarias pesadas y un ambiente de trabajo tenso, haciendo que este no lleve una calidad de vida óptima en relación con sus propios colegas como también para la sociedad. Un personal de salud mal atendido por parte del estado, con carencias laborales y ambientes de trabajos difíciles puede afectar a la sociedad tanto el área de persona, en su trato, como la salud física.

De manera práctica podemos detallar la alta demanda en la etapa de pandemia, no solo en trabajadores de salud sino en todo tipo de empleados, debido a las altas cargas laborales y los ambientes poco favorables, es importante realizar este estudio para visualizar, dentro del punto de vista médico, la realidad en el área mental, área importante y vital de todo ser humano, en relación del personal de primera línea como son los personales de salud.

Desde la teoría de investigación, Se realizó mediante un estudio si hay o no relación con el desempeño laboral de los trabajadores de salud de Trujillo. Y ver qué factores desencadenan el síndrome de Burnout, como afecta en lo psicosocial, familiar, lo cual pasaría a ser parte de riesgo laboral. La mayoría de los trabajadores no conocen este síndrome, lo toma como cansancio y desean vacaciones, de esta manera este síndrome se va manifestando de forma paulatina y presentando los siguientes síntomas como insomnio, ansiedad, abuso en ingerir medicamentos sin receta médica, depresión entre otros. Todo ello será sustentando y verificado con sus variables y corroborando con artículos científicos.

La Metodología de esta investigación se utilizó los instrumentos validados con alto índice de confiabilidad la cual serán aplicados en el presente estudio, de dicha investigación. Este estudio conllevará a una información de otras investigaciones la cual será un complemento para los resultados obtenidos en dicho estudio. Lo cual va a permitir reconocer, describir, explicar. Así mismo, se identificará una que otra deficiencia y se brindará alternativas de solución para disminuir el índice del personal de salud que padezca del síndrome de Bournout.

Objetivo general

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de en personal de salud de un Centro Publico en Trujillo 2023.

Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la despersonalización, dimensión del Síndrome de Burnout, con el desempeño laboral en el personal de salud de un Centro Publico en Trujillo, 2023.
- Identificar la relación entre el cansancio emocional, dimensión del Síndrome de Burnout, con el desempeño laboral en el personal de salud de un Centro Publico en Trujillo, 2023.
- Determinar la relación entre la reducción de la realización personal, dimensión del Síndrome de Burnout, con el desempeño laboral en el personal de salud de un Centro Publico en Trujillo, 2023

La hipótesis general que se plantea es que existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en el personal de salud de un Centro Público de Trujillo, 2023.

Asimismo, se plantean las siguientes hipótesis específicas, las cuales muestra que existe relación importante entre la despersonalización, dimensión del Síndrome de Burnout, y el desempeño laboral del personal de salud de un Centro Publico de Trujillo, 2023. A su vez, existe relación importante entre el agotamiento emocional, dimensión del Síndrome de Burnout, y el desempeño laboral del personal de salud de un Centro Publico de Trujillo, 2023. Y finalmente, existe relación importante entre el déficit de realización personal, dimensión del Síndrome de Burnout, y el desempeño laboral del personal de salud de un Centro Público de Trujillo 2023.

Antecedentes Internacionales:

Proaño et al. (2023) titula su tesis como “Evaluación del nivel de conocimiento acerca del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el área de terapia intensiva del Hospital Ambato junio 2022” teniendo como objetivo la evaluación sobre el conocer del Síndrome de Burnout en este grupo de trabajadoras en salud en el área de terapia intensiva del Hospital Ambato. Se catalogó a esta investigación como cuantitativa, de tipo prospectiva, transversal y descriptiva. Se usaron cuestionarios como métodos de recolección de datos y diversas escalas como la de calificación utilizada propiamente por dicha investigación utilizada por la Universidad Ricardo Palma en Perú. Como resultado se obtuvo que el 100% de enfermeras tenían conocimiento de SB, y además referían que el estrés y agotamiento emocional, es la causa del mismo. Un 8.7% refiere que es el medio ambiente; en cambio, otras confunden que es la pérdida de peso, dolor de cabeza o aspectos relacionados con la anemia. Por otro lado, un grupo pequeño de enfermeras refiere que el SB, le da al personal que más se exige a sí misma. buscando siempre la autosuperación ya sea llevando especialidad, maestrías o diplomados. Por otro lado, con la aplicación del test de Maslach para este síndrome, el 55% sabe que se utiliza para dicho fin y el 43% desconoce su uso. Se concluyó así que, dichas enfermeras desconocían en mayor parte acerca del SB, ya sea relacionado al mismo como a su presentación clínica, dando lugar así a una preocupación no solo médica sino pública ya que obstaculiza el normal accionar de dichas trabajadoras disminuyendo su rendimiento laboral (Paola & Fiallos, 2023).

Valdebenito et al (2023) titula su tesis como “Relación entre el SB y visión subjetiva de la autoeficacia de cuidados dados por el personal técnico en enfermería de un centro de salud al Sur de Chile en tiempos del COVID-19”. Dicha investigación tenía como objetivo determinar la relación existente entre el SB y la visión subjetiva en la autoeficacia de cuidados

dados por el personal técnico en enfermería de un centro de Salud al Sur de Chile en la pandemia por COVID-19. El estudio fue descriptivo, correlacional, cuantitativos y los instrumentos usados fueron diversos formatos de evaluación online, encuestas, el uso de la escala de eficacia en cuidado la cual permite evaluar la atención con empatía, con una población aproximada de 60 enfermeras. Los resultados obtenidos en dicho estudio daban a conocer que existía un predominio de los niveles medio y bajo al usar las escalas de ilusión por el trabajo explicando que, a más bajas puntuaciones, mayor nivel del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT). Al analizar las diversas categorías del SQT, se ponía en evidencia que el nivel medio predominaba con un 34%, seguido de un nivel crítico de 28% y un nivel alto con 28%. Se concluyó así que, en referencia a las diversas variables estudiadas, las mismas asociadas a biosociodemográficas, laborales, experiencia personal y edad estaban mayormente relacionadas con el SQT y la percepción de autoeficacia, esto era de importancia en el estudio ya que, al ser una población joven, es importante un nivel de Burnout bajo y una mayor autoeficacia, lo que beneficia el desarrollo de la labor médica (Valdebenito Araneda, 2023).

Carlosama (2021) nombra su tesis como “Influencia del Síndrome de Burnout en el estilo de vida del trabajador en salud en una institución prestadora de servicios de primer nivel de atención del distrito 10D02 en el 2021” dando lugar como objetivo identificar e investigar cómo influye dicho síndrome en la propia calidad de vida de los trabajadores del área de salud en una institución prestadora de servicios de salud de primer nivel. Dicha investigación fue catalogada como descriptiva, cuantitativa, de corte transversal usando como herramienta el test de Maslach y el cuestionario de salud con diversos ítems útiles para el desarrollo de la investigación planteada. Los resultados que se obtuvieron muestran la relación entre el cansancio emocional y la despersonalización en referencia a diversos niveles planteados. De los trabajadores tratados casi un 55% menciona que tiene un nivel de realización personal elevado y un 27% menciona un nivel bajo en esta categoría. Del total, se menciona también, en referencia al estado emocional que un 64% tiene un bajo nivel, un 28% un nivel intermedio y el restante un nivel alto, explicando así que casi el 25% de la población de estudio tenía un compromiso importante. Sumado a ello, los que más presentaban esta característica eran los médicos, seguido de las enfermeras. Se concluyó así que existe una relación importante del síndrome de Burnout con el estilo de vida del laborador en salud, un 25% alarma de un nivel alto y que no se siente personas realizadas en el ámbito en el que se desempeñan, sumado a ello mencionan que la calidad de vida mala y regular se encuentra elevada en este grupo poblacional (Carlosama Sarmiento Paola, 2021).

Antecedentes Nacionales

Santos (2022) nombra su tesis como “Bienestar laboral y Síndrome de Burnout en los trabajadores del área de salud de un Centro de Salud Público en Lima, 2022”. Dicha investigación tuvo como objetivo analizar la relación presente entre el bienestar laboral y el SB en el personal de un Centro de Salud Publico ubicado en Lima. Dicha investigación fue catalogada como descriptiva, correlacional, de corte transversal y no experimental. Se usó también como muestra una de tipo no probabilística y se tuvieron en cuenta 50 empleados del centro de salud. Las herramientas a usar fueron la escala de bienestar laboral sumado a la del inventario de Burnout de Maslach. Los resultados que se tuvieron fueron que aproximadamente $\frac{3}{4}$ partes del personal se encontraba en un nivel medio con relación al SB. Asimismo, con relación a la variable de Bienestar laboral, se pudo visualizar de que el 80% de los laboradores de dicha entidad se encontraban en un nivel medio. Se concluyó de esa manera de que no existía una relación importante asociada al Síndrome de Burnout y el bienestar laboral, ya que se halló que la correlación de Spearman fue de 0.2 la cual es superior que el $p=0.05$ por lo que dio lugar a que se acepte la hipótesis nula (Santos Paucar, 2022).

Carranza (2020) titula su tesis como “Relación entre el Síndrome de Burnout en trabajadores de salud y calidad en la atención en consulta externa de un Hospital Regional de Ica 2019” teniendo como objetivo analizar la relación entre el SB en trabajadores de salud y la calidad en la atención asociada en consulta externa de un Hospital en Ica. Dicho estudio tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, básico y no experimental. Se usaron como técnicas la encuesta, así como diversos instrumentos, como la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) y la SERPERF modificada. Los resultados que se obtuvieron en dicho estudio fueron que no existía una relación entre el SB y la calidad de atención con un $p= 0.7$; asimismo, entre las diversas dimensiones como el agotamiento emocional y la despersonalización, asociada a la calidad de atención. En contraparte, existió una relación importante entre la variable sociodemográfica, la profesión y el estado civil asociado con el SB. Se concluyó con ello que la relación entre el SB en los trabajadores de salud y la calidad de atención no tenía relación alguna; no obstante, las variables de estado civil y profesión sí tenían una relación aparente lo que nos llevaría a tener cuidado en estas covariables asociadas a dicho síndrome (Gustavo Carranza Martínez, 2020).

Lauracio et al (2020) titula su artículo original como “Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud”. Dicha investigación tenía como objetivo principal poder analizar el Síndrome de Burnout dentro de 3 dimensiones, las cuales estaban englobadas en: agotamiento emocional, realización personal y despersonalización, se sumaba a ello, la identificación del desempeño laboral en cuatro escalas tanto en calidad técnica, atención en

medicina, capacitación y educación y productividad, dando lugar así a una relación entre dicho Síndrome y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un Centro de Salud Vallecito I-3 en Puno, Perú. El método establecido para dicha investigación fue descriptivo-correlacional. Sumado a ello, los instrumentos utilizados fueron el test de Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de autoevaluación que involucraba el desempeño en la labor. Como resultados se obtuvieron de que el SB tuvo un puntaje de 7.1 en una escala del 1-10 y el desempeño laboral fue de 35.7 en una escala de 0 al 40, refiriendo que no existía una correlación entre ambas variables con un $r=0.063$. Se concluyó de esa manera de que el Síndrome de Burnout es de nivel medio, el desempeño en la labor alto y no existía una relación importante entre dichas variables (Lauracio & Lauracio Ticona, 2020).

Antecedentes Regional.

Alarcón (2022) titula su proyecto de tesis como “Estrés y desenvolvimiento laboral en el personal técnico de enfermería en la etapa post pandemia de COVID-19 en el servicio de emergencia del Hospital Chepén, Trujillo 2022” teniendo como objetivo general el analizar la relación entre el estrés y el desarrollo laboral del personal de enfermería posterior a la pandemia del COVID-19 en un Hospital en Chepén, Trujillo al año 2022. A ello, se clasificó dicho estudio como básico, no experimental, correlacional y descriptivo, teniendo en cuenta una muestra de alrededor de 80 trabajadores de salud en enfermería en el servicio de emergencia del mencionado nosocomio. Los instrumentos utilizados para este fin fueron la encuesta para recolectar los datos de estrés y desempeño laboral, donde se utilizó la escala Likert para ambas. Los resultados obtenidos en dicha investigación mencionaban que el nivel medio era predominante en el rasgo de estrés laboral posterior a la pandemia con un índice aproximado de 44%. También se observó a nivel del desenvolvimiento laboral que el nivel medio era predominante con un índice cercano a 50%. Se concluyó así que existe relación entre el estrés y el desenvolvimiento en la labor de trabajador de salud, aceptándose la hipótesis alterna y teniendo en cuenta que predominaba en ambas partes el nivel medio con un porcentaje cercano al 44% en el primero y de 50% en segundo (Alarcon Celis, 2022).

Castillo et al (2022) titula su artículo como “Síndrome de Burnout y el compromiso sobre la organización en un hospital público ubicado en el norte del Perú” teniendo como objetivo analizar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y la el compromiso organizacional por parte de los trabajadores de salud de un nosocomio público ubicado en al norte del Perú. Se catalogó a dicho estudio en cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional donde se analizaron alrededor de 150 trabajadores de salud, donde se utilizó el cuestionario de Maslach para el Síndrome de Burnout, además de un cuestionario enfocado en

el compromiso de la organización. Lo que se obtuvo de ello que aproximadamente el 75% de los empleados en salud tenían un Síndrome de Burnout en nivel alto, un 21% en rango regular y un 2% en el bajo. El 23% de los participantes tenían un bajo nivel de compromiso en la organización, 66% se ubicada en el medio y el 11% en alto; de tal manera, se encontró también una $\rho=0.135$, lo que nos corroboraba de que su relación es débil, sumado a una significancia de $p=0.007$, dando lugar a una relación importante. Se concluyó así que existe una relación importante inversa débil entre dichas variables sumado a las dimensiones usadas para el personal de salud en asistencia y administración, dichos resultados estaban acorde a diversos estudios relacionados en poblaciones no asociadas a salud (Esquivel et al., 2022).

Jiménez (2022) nombra su tesis como “Influencia del estrés en el trabajo y el logro eficaz de la gestión sanitaria en las instituciones prestadoras de servicios de salud en Sánchez Carrión 2022” teniendo como objetivo analizar la influencia dada por el estrés en el trabajo y el logro de las metas y resultados en la gestión sanitaria de las diversas instituciones de salud ubicadas en Sánchez Carrión, 2022. La investigación fue definida como básica, de enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal y de tipo probabilístico simple. Los instrumentos usados para el estrés laboral fue el cuestionario de Maslach y para obtener los resultados de la propia organización sanitaria fue creada por el autor del proyecto. Sumado a ello, los datos fueron evaluados en el programa SPSS v.25. Se tuvo en cuenta también una población de 111 trabajadores de salud tanto técnicos de enfermería como de otras profesiones relacionadas al área. Los resultados que se obtuvieron fueron que el 23% cumplió la meta en la gestión de salud y no cumplió el 24.9%, además de que el 36% llegó a la meta es decir cumplió con los indicadores solicitados de la región. En agotamiento laboral 69.4% se colocaron en un nivel medio, mientras que el bajo y alto fueron de 15%. En cuanto a cansancio emocional, el 54.4% del personal asistencial obtuvo un nivel medio, 36.9% un nivel alto y 9.5% bajo. En cuanto a las dimensiones, los resultados para despersonalización fueron 51.4% con nivel medio, 22.5% bajo y 26.1% alto. Se concluyó así que existe una relación importante negativa entre las variables de estrés laboral y gestión en salud con una relación de Spearman de -0.270 y una significancia $p=0.04$ (Jiménez Hermes, 2022)

Antecedentes Locales:

Peláez (2023) titula su proyecto de tesis como “Asociación entre el Síndrome de Burnout y ansiedad en trabajadores de un establecimiento de salud en Trujillo, 2022” teniendo como objetivo establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y la ansiedad en trabajadores de salud en Trujillo, 2022. El estudio fue transversal, deductivo, cuantitativo y observacional, además que se utilizaron encuestas como el GAD-7 para la ansiedad y el test de Maslach para

el de Síndrome de Burnout. Los resultados se obtuvieron de 250 trabajadores de los establecimientos de Salud ubicados en Paján, Punta Moreno y Cascas en la Red Gran Chimú. La población mayoritaria fueron mujeres en un 55% y los varones con 45% con una edad media aproximada de 42. Los niveles de ansiedad encontrados fueron de 40.5% en el nivel moderado, 27.4% en nivel severo, 22.2% en leve y con respecto al mínimo fue de 9.9%. Con respecto a las dimensiones utilizadas para el SB fueron en cansancio emocional un 61.9%, en personalización un 82.9% y en realización personal un 82.9% también. Se asoció a ellas también una relación importante con un $p < 0.001$. Se concluyó así que existe una relación entre el SB y la ansiedad en los trabajadores de salud en el periodo 2022, aunado a ello se evidenció que, en ansiedad, los niveles moderado y severo fueron los más destacados (Peláez Pasco, 2023).

Jiménez et al (2022) titula su proyecto de tesis como “Relación entre el Síndrome de Burnout y el desempleo laboral del personal administrativo de la oficina personalizada del Hospital Regional Docente de Trujillo 2021” teniendo como objetivo analizar si hay una relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal trabajador en la administración de dicho nosocomio. La investigación fue de tipo correlacional, y las técnicas usadas para la misma fue el cuestionario y la hoja de encuesta. 14 trabajadores de salud fue la población establecida de tipo no probabilístico obteniéndose como resultados la existencia de una relación inversa importante entre las variables mencionadas ya que se verificó mediante el coeficiente de Pearson dado por la prueba de Chi cuadrado un valor < 0.050 por lo que daba lugar a que la hipótesis planteada sea aprobada con un 95% de confianza. El 50% presentaba un nivel alto y muy alto en la categoría de cansancio, el 14.3% alto en despersonalización y un 14.3% alto en realización personal. Se concluyó de esa forma de que existe una asociación inversa importante entre el SB y el desempeño en la labor del trabajador administrativo en salud (Jiménez Jiménez & Paredes Ruiz, 2022).

Coronel et al (2021) nombra su proyecto como “Relación entre el desempeño laboral y el Síndrome de Burnout en trabajadores de salud en temporada de pandemia en un hospital de Trujillo 2021” teniendo como objetivo analizar la asociación entre el desempeño en el trabajo y el Síndrome de Burnout en trabajadores del área de salud en pandemia en un Hospital de Trujillo 2021. El estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental, transversal. Se usaron 2 cuestionarios como instrumentos, uno para la variable de desempeño laboral y la otra para el SB con una confiabilidad en el coeficiente de alfa de Cronbach de 0.911 y 0.776 para cada variable. Se usaron estas para una población de 66 trabajadores en salud en el Hospital Albrecht de Trujillo. Lo que se obtuvo fue que el desempeño laboral tenía un nivel alto eficiente

nombrado con un 95.5%, con respecto al SB, este tuvo un nivel medio de 71.2%. La prueba estadística de Kolmogórov-Smirnov detalló que estas no seguían una distribución normal por lo que se dio lugar a la prueba no paramétrica Tau-b, la cual dio lugar a que no existía una relación entre las variables usadas en la investigación. Se concluyó de esa manera que, existe una relación mínima entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout; asimismo, se vio que el desempeño laboral era alto y que el síndrome de burnout priorizaba en el nivel medio (Coronel Crespín & Obeso Horna, 2021).

Por el lado de Basar (2023), hace referencia a que el Síndrome de Burnout presenta 3 dimensiones claramente definidas como son:

- Agotamiento emocional hace referencia a la sensación de sentirse emocionalmente desgastado, con baja energía y recursos deficientes para afrontar las diversas exigencias del trabajo afectando a su vez la propia vida cotidiana del individuo. Estas personas suelen expresar un profundo agotamiento que se manifiesta físicamente como una fatiga continua, falta de motivación y sensación de desgano o desgaste (Doris Barreto, 2021).
- Despersonalización es dicha dimensión donde las personas suelen desarrollar actitudes negativas y cínicas hacia su labor, hacia sí mismo y también hacia los demás. Emocionalmente estos individuos pueden distanciarse de la sociedad y aún de las personas con las cuales interactúan, lo que conlleva a una reducción en la empatía y una conexión interpersonal pobre e ineficiente (Castillo Ramírez, 2001; Hofmann et al., 2023).
- Disminución de la realización personal, implica que una persona tenga una reducción en la autoevaluación positiva de su propia persona y la sensación de logro asociada al trabajo que realiza y por consecuente en su propia vida. Estas personas suelen sentir que el trabajo que realizan carece de sentido o de propósito lo que da lugar a que pierda la satisfacción de realizar su trabajo acompañado del sentir de estar estancados profesionalmente (Gómez Sánchez et al., 2009; Hofmann et al., 2023).

Asimismo, Carvalho (2021), hace mención de que existen diversas dimensiones sobre el desempeño laboral en la actualidad:

- Motivación: Asociado al impulso o conjunto de razones que llevan a una persona a realizar determinadas acciones, esforzarse por alcanzar metas o satisfacer necesidades. Es un concepto fundamental en la psicología y en diversas áreas de la vida, como la educación, el trabajo, el deporte y el desarrollo personal. La motivación puede surgir

tanto de factores internos como de estímulos externos, y puede influir en el comportamiento, el rendimiento y la satisfacción de una persona (Schwarz et al., 2020).

- **Responsabilidad:** Implica la obligación o deber de cumplir con ciertas tareas, compromisos o roles de manera consciente y ética. Implica asumir las consecuencias de las propias acciones y decisiones, tanto positivas como negativas. La responsabilidad implica ser consciente de las implicaciones de nuestros actos y hacer todo lo posible por cumplir con lo que se espera de nosotros, ya sea en el ámbito personal, social, laboral o moral (Rodríguez Siu, 2020).
- **Habilidades interpersonales:** Asociada también al trabajo en equipo que valora la colaboración y cooperación de un grupo de personas con el objetivo de alcanzar metas o completar tareas de manera eficiente y efectiva. Implica la combinación de habilidades, conocimientos y esfuerzos individuales para lograr un resultado conjunto (Rapimán, M., 2020).
- **Desarrollo personal y Liderazgo:** Explica el proceso de crecimiento, aprendizaje y mejora continua de una persona en diversos aspectos de su vida. Implica la búsqueda deliberada de conocimientos, habilidades y experiencias que contribuyan al enriquecimiento y bienestar individual. El desarrollo personal abarca áreas como el crecimiento emocional, intelectual, espiritual, social y físico (Schwarz et al., 2020).
- **La capacidad de influir, guiar y dirigir a un grupo de personas hacia la consecución de objetivos o metas específicas.** Implica la habilidad de tomar decisiones, motivar, inspirar y coordinar los esfuerzos individuales para lograr un propósito común. El liderazgo puede manifestarse en diversos contextos, como en el ámbito laboral, político, comunitario, educativo y personal (Castillo, E., 2019).

Síndrome de Burnout

Historia

Graham Greens en 1961 reportó el primer caso de desgaste profesional mencionándolo en su artículo “A burnout case”. Luego, el psiquiatra Herbert Freudenberger en 1974, le dio el concepto a esta patología, observando a sus pacientes en la clínica donde laboraba en New York, dándose cuenta de que muchos de sus colegas de trabajo, luego de un periodo prolongado de tiempo, se sentían cansados, con pérdida de empatía, sensación de ansiedad, depresión y falta de motivación en el trabajo. Años más tarde, en 1982, Cristina Maslach, psicóloga de la Universidad de Berkeley en California, y el psicólogo Michael Leiter, crearon un instrumento importante para diagnosticar esta enfermedad, la cual denominaron “Maslach Burnout

Inventory (MBI)”. Ya en 1988, Aronson y Pines plantean que no existe fronteras para esta enfermedad, ya que estaba enfocado en profesionales de la salud, explicando así que pueden padecerlo todo tipo de empleadores en diversas áreas de trabajo (Güler et al., 2019).

Definición

El síndrome de Burnout (SB), conocido a su vez como “síndrome de agotamiento profesional” o “síndrome de desgaste laboral”, es un término usado para describir diversos síntomas ya sea físicos, emocionales como también cognitivos que son resultado de un estrés crónico y prolongado asociado a la labor que emplea la persona (Başar, 2023). Este concepto fue utilizado por vez primera por dos grandes psicólogos llamados Hebert Freudenberger y Christina Maslach en 1970 (Gil-Calderón et al., 2021).

Clínica y dimensiones

En el nivel científico podemos caracterizar a este síndrome dentro de 4 dimensiones principales, las cuales involucra: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, motivación.

Estas presentaciones clínicas se manifiestan de diversas formas, de inicio insidioso, de forma cíclica y que suele asentarse a medida que pasa el tiempo. A su vez, hay diversas manifestaciones que debemos considerar en este tipo de pacientes como cuadros de negación, fobias, ansiedad, depresión, pensamientos suicidas, adicciones, pensamientos de culpa, trabajo excesivo, cambios en la higiene personal, en la alimentación, pérdida de memoria y desorganización y trastornos para dormir como para concentrarse. Es importante saber a su vez que este síndrome no solo es resultado de un estrés ocasional en el trabajo, sino que es producto de una respuesta crónica y prolongada a diversos factores presentes en el ambiente laboral, generalmente se asocia a una alta carga emocional, excesivas demandas, falta de control sobre diversas tareas, falta de apoyo de la organización y un déficit en el equilibrio laboral como en la vida personal (Garcia et al., 2019; Tavella, 2023).

Diagnóstico

Para el diagnóstico de esta enfermedad, al ser un síntoma físico como psicológico, se usa, como ya se mencionó en la historia, el test de Maslach, nombrado como “Maslach Burnout Inventory”, este consta de 22 ítems que involucra diversos cuestionamientos asociados al sentir de la persona, ideas y pensamientos asociados a su trabajo, yendo desde el rango de “nunca” hasta “diariamente”, a ello se observa también la frecuencia de dichas experiencias descritas en los apartados anteriores. Este evalúa las 3 dimensiones vistas anteriormente, a su vez cabe aclarar que las agrupa en subescalas relacionándolas con los componentes del síndrome.

Sumado a ello, las puntuaciones de cada subescala no deben ser combinadas ya que, al ser así, pierde la capacidad de determinar en cual área el paciente está más afectado (Rotstein, 2019)

Además de la escala ya mencionada existen otras también que nos pueden ayudar al diagnóstico de esta enfermedad, algunos de ellos evalúan otros componentes además de los ya mencionados. Tenemos aquí a los siguientes:

- Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de quemarse en el trabajo, una escala hecha en España que incluye en ella la ilusión, asociada como una desilusión que va aunado en el tiempo, pérdida de sentido en el trabajo que realizan y las expectativas acerca del mismo.
- El Copenhagen Burnout Inventory (CBI) analiza el cansancio y desgaste de cada trabajador, asociado con el trabajo y con el cliente (Harris, L., 2023).
- El Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) a diferencia de los mencionados, analiza solo el agotamiento y la falta de compromiso al trabajo que desarrolla el personal (Zhu et al., 2023).

Tratamiento

El tratamiento del Síndrome de Burnout varía dependiendo la gravedad de los síntomas como también de las propias necesidades del individuo. Se aborda generalmente de manera integral dando lugar tanto a aspectos físicos, emocionales y cognitivos. Diversas estrategias se mencionan a continuación (Lozsan, 2022):

- Descanso y autocuidado: Principalmente asociado a descansar y recuperarse. Incluye tomarse un tiempo de descanso en el trabajo, ajustar sus horas de trabajo, dormir lo suficiente, llevar una dieta balanceada y participar en actividades de relajación y ocio que ayuden a retomar energías.
- Psicoterapia: Diversas consultas con el psicólogo puede ayudar al manejo de esta enfermedad como son la terapia cognitivo-conductual o terapia de apoyo que es beneficiosa para aspectos emocionales y cognitivos del burnout.
- Cambios en el entorno laboral: Dependiendo la causa y el desarrollo del burnout, si este está asociado a factores específicos en el entorno laboral es de importancia realizar cambios en la organización del trabajo, ya sea en las tareas que realiza, propuesta de límites definidos entre el trabajo y la vida personal y un ambiente de trabajo más beneficioso asociado a la colaboración y el apoyo.
- Apoyo Social: Es importante para el paciente mantener conexiones sociales y buscar apoyo ya sea en amigos, familiares, colegas. Pasar tiempo y compartir experiencias

sociales aumenta el sentimiento de confianza y puede dar alivio diversas sensaciones tanto de aislamiento como de preocupación.

- Ejercicio físico: La actividad física regular aumenta el estado de ánimo por la liberación de dopamina producida, reduce el estrés y aumenta la energía, incluso con una rutina de ejercicio diaria puede impactar positivamente en la salud mental del paciente.
- Consulta médica: En casos particulares es necesario también abordar los síntomas físicos de los pacientes por lo que es necesario consultar con un médico, ya sea con el uso de fármacos o cambios en los hábitos para así favorecer el sueño y evitar la fatiga extrema. El profesional de salud evaluará si es necesario realizar diversos exámenes médicos o tratamientos adicionales (Boucher, V. et al., 2023).

Desempeño laboral

Origen

El Desempeño laboral parte desde sus inicios como un proceso secuenciado de diversas etapas que involucra la evaluación de los diversos trabajadores en su lugar de ejecución. Años más tarde este concepto toma lugar a uno que pueda contarse y evaluarse mediante diversos instrumentos, teniendo en cuenta que el trabajador debe de cumplir diversos objetivos que beneficie a la empresa donde trabajo, esta última etapa involucra diferentes enfoques que no solo es de utilidad para el empleador sino también para el empleado.

Revisamos brevemente tres etapas dentro del origen del desempeño laboral. En la primera etapa, nos ubicamos en el siglo XVI donde se observa a San Ignacio de Loyola, el cual medía a los Jesuitas que trabajan con él mediante un sistema para evaluar sus acciones y resultados. Strauss, a términos del siglo XIX, recalcó las acciones honorables y las actividades de sus diversas autoridades viendo cómo estos presentaban sus diversos informes a sus inferiores. Ya en el siglo XX, las diversas empresas privadas utilizaban a un encargado de supervisar y verificar a los laboradores; no obstante, ya en 1918, se diseñó un sistema de evaluación para verificar la eficacia de sus trabajadores. En 1930, se mencionaba que el desempeño laboral daba respuesta a las diversas carencias en disponer información detallada laboral sobre los trabajadores, sirviendo de apoyo para diversas actividades como empleo y colocación, calificando de tal manera diversas categorías como calificados, no calificados y casi calificados (Kwon et al., 2023; Sterkens et al., 2022)

En la segunda etapa, en Estados Unidos, alrededor de la década de 1920, las empresas establecen un proceso para evaluar y justificar una ley retributiva asociada a la responsabilidad de los trabajadores y cómo estos aportan éxito a las empresas (Camejo A., 2008). Sánchez más

adelante incluye que la forma de cuantificar debe estar asociado a diversos parámetros tanto referenciales como conceptuales, incluyendo su significado y la valoración del propio proyecto empresarial, en la cual se basa la información obtenida. Diversos parámetros se usaron después de la Segunda Guerra Mundial como también a finales del siglo XX, dentro de los cuales buscaban evaluar el desempeño del profesional con remuneración, capacitación, renunciaciones, aumentos, investigación y retroalimentación (Atalay et al., 2020; Stehman et al., 2019).

En la última etapa, recalando también que hasta ahora se están añadiendo nuevos modelos e instrumentos de evaluación comprometiendo diversas dimensiones que ayuden a valorar correctamente el desempeño del personal, enfocado no solo a calificarlo sino también a mejorarlo, como sostén de la efectividad en beneficio del empleado como del empleador. Se evidencia también en esta etapa diversos enfoques como aquellos que involucra la actitud y comportamiento, aunado más en metas o objetivos complejos de alcanzar. En la actualidad, presiden diversas tecnologías informáticas, asociadas a la evolución en tecnología que nos permite facilitar la medición como evaluación de las diversas empresas, incluyendo el cumplimiento de metas y objetivos como el fin de crecer la empresa en general (Dyrbye et al., 2019; Kwon et al., 2023).

Definición

El concepto de desempeño laboral engloba diversas conductas y acciones propias de los laboradores de una determinada área de trabajo con el fin de alcanzar el logro de diversos objetivos y, por lo tanto, el éxito de las empresas. Campbell postula que este término involucra diversas acciones y conductas de un trabajador de una manera eficaz que ayuda al avance y la mejora de las empresas cumpliendo las diversas metas trazadas (Nam & Park, 2019). A ello también, Pedraza indica que, para poder lograr un desempeño sostenible y eficaz, va a depender de ciertos rasgos que se van a evidenciar por la propia conducta del trabajador hacia lo que hace y realiza (Cantú et al., 2023). Por otro lado, Milkovich muestra que el desempeño laboral no es más que una serie de actividades individuales, ya sea cualidades, capacidades, habilidades, y diversas necesidades que relaciona el trabajo mismo como la organización ya que influye en cómo los resultados se manifiestan y como pueden ser afectados por los trabajadores (Khtatbeh et al., 2020).

Es importante también explicar la teoría del desempeño laboral la cual postula que el rendimiento en el entorno laboral es una interacción dinámica entre factores individuales, contextuales y de desarrollo, que se influyen mutuamente para crear un nivel óptimo y sostenible de desempeño en el tiempo. Esta teoría busca comprender cómo los elementos

personales, organizacionales y situacionales se combinan para promover un desempeño laboral eficaz y constante (Huie et al., 2020).

Dimensiones:

Para la medición, cálculo y organización del desempeño laboral, es necesario utilizar diversas dimensiones que nos ayuden a medir correctamente como el trabajador desarrollar sus labores y cómo éste puede mejorar en cada aspecto planteado aquí tenemos en cuenta tanto la motivación, responsabilidad, habilidades interpersonales como liderazgo y desarrollo personal (Carvalho et al., 2021).

Instrumento de medición

Para la evaluación de la variable de desempeño laboral se usan diversas herramientas dentro de las cuales vamos a usar una categorizada como “Desempeño laboral” creado por Rodríguez, la cual expone dentro de 28 apartados diversas cuestiones acerca de la premisa estableciendo para ella 4 dimensiones: desarrollo personal, responsabilidad, motivación y relaciones interpersonal como trabajo común y liderazgo. Como ejemplo al mismo, se pudo usar en Perú en el Callao en una tesis que relacionaba el estrés laboral con el desempeño del personal técnico en enfermería en el año 2020. Dicha investigación validó también de que este instrumento estaba calificado con un 90% de aceptación, concluyendo así que presenta una buena validación y una excelente confiabilidad (Machacuay Castellón & Vera Balbín, 2020; Ramos-Villagrasa et al., 2019).

Redacción filosófica

Teórico y filosóficamente la conexión entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral revela la fragilidad intrínseca en la relación empleado-trabajo. El agotamiento emocional y la despersonalización, pilares del Burnout, erosionan la vitalidad laboral. Esta disonancia influye en la eficiencia y productividad, trascendiendo lo meramente individual para teñir la dinámica organizacional. La introspección en este vínculo arroja luz sobre la necesidad de abordar no solo las demandas laborales, sino también conllevar a la mejora de la salud mental de los empleados y porque qué no decir de la sociedad en la simbiosis entre bienestar emocional y rendimiento laboral.

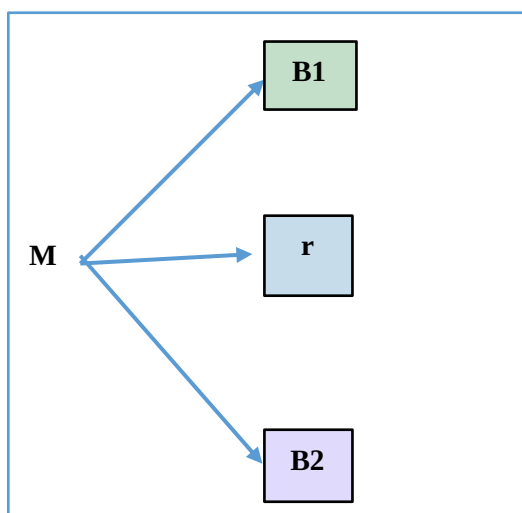
II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo. El tipo de la investigación por su finalidad fue básico, ya que se utilizó para examinar relaciones de causa y efecto entre variables y para establecer conclusiones generales sobre cómo ciertas condiciones o manipulaciones afectan a otras. Y por su profundidad nos enfocaremos en un estudio descriptivo correlacional, el primero porque estaremos sujetos a observar, registrar y analizar fenómenos o situaciones tal como ocurren naturalmente, sin intervenir ni manipular variables y el segundo al tener en cuenta dos variables, que en este caso sería el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral (Hernández, 2018).

2.2 Diseño metodológico

El presente esquema de investigación es el siguiente.



M: Muestra de la investigación

B1: Síndrome de Burnout

B2: Desempeño laboral

R: Relación entre ambas variables

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Todos los trabajadores de la salud del Centro Publico de Trujillo, 2023 (N=50)

Muestra

La población total fue 50 personas N=50, y la muestra fue m= 40 trabajadores de la salud del Centro público de salud 2023

Muestreo

No probabilístico, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal. Se utilizan en muchas investigaciones, y a partir de ellas, se hacen inferencias sobre la población” (Hernández, et al, 2003, p. 326)

Criterios de inclusión:

- Personal de ambos sexos
- Personal mayor de 18 años de edad
- Personal que laboren en el Centro Publico de Trujillo

Criterios de exclusión:

- Personal que presente alguna discapacidad física o psicológica
- Personales mayores de 65 años
- Personales embarazados
- Personales que no sean del área de salud
- Personal que se encuentra de vacaciones

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.

Técnicas

En referencia a la técnica a usar tanto para la variable de Síndrome de Burnout como para la de desempeño laboral, se hará uso de la encuesta. Para la primera, usaremos el Maslach Burnout Inventory (MBI) y para la variable de desempeño laboral usaremos el cuestionario con el mismo nombre elaborado por Rodríguez.

Instrumentos

El Maslach Burnout Inventory (MBI) consiste de 22 apartados donde se categoriza en 3 dimensiones: despersonalización, agotamiento emocional y déficit en la realización personal. En la primera se evalúa la actitud del participante, ya sea de manera distanciada o fría con respecto a su trabajo; en la segunda, se evalúa la propia experiencia vívida de sentirse “drenado” o “quemado” haciendo referencia a un estado exhaustivo; y, en la tercera vemos diversos estados de plenitud en el trabajo como el logro de sus deseos personales (Nyarko et al., 2023). El cuestionario a usar tiene un formato tipo lickert donde vamos a utilizar diversas alternativas, desde el 0 hasta el 6 en el siguiente orden:

- 0= Nunca me he sentido así
- 1= Pocas veces en el año o inferior a ello
- 2= Solo una vez al mes o inferior a ello
- 3= Pocas veces al mes

- 4= Una vez por semana
 5= Pocos días a la semana
 6= Siempre o cada día

Para calcular las diversas respuestas que se nos otorgan se sumarán la cantidad anteriormente señalada. A continuación, se menciona la suma de respuestas (Mawanti et al., 2023):

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor obtenido	total	Sd de Burnout
Cansancio emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20			Superior a 26
Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22			Superior a 9
Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21			Inferior a 34

Cabe resaltar que, altas puntuaciones en cansancio emocional como en despersonalización y bajas en la de realización personal definen que el trabajador presenta Síndrome de Burnout. A ello, colocamos valores de referencia con respecto a la actividad de cada dimensión lo que nos ofrece un punto de vista práctica para categorizar el Síndrome de Burnout ya sea en un rango bajo, medio o alto:

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización personal	0-33	34-39	40-56

Para la variable de desempeño laboral vamos a hacer uso del cuestionario de “desempeño laboral” realizado por Rodríguez, este consta de 28 apartados dentro de los cuales abarca 4 dimensiones: Crecimiento personal, responsabilidad, motivación y

relaciones interpersonales y liderazgo. Este instrumento fue usado por Machacuay en su proyecto de investigación donde relacionaba el estrés de los trabajadores con el desempeño en la labor de un grupo de enfermeras. Dicho cuestionario también usa un formato tipo lickert donde utilizaremos alternativas del 0-4, como se expresa a continuación:

0= Nunca me he sentido así

1= Algunas veces me he sentido así

2= Varias veces me he sentido así

3= Siempre me siento así

Para la sumatoria de las diversas respuestas obtenidas en este instrumento tendremos en cuenta lo siguiente:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar
Motivación	1,2,3,4,5,6,7
Responsabilidad	8,9,10,11,12,13,14,15
Relaciones interpersonales	16,17,18,19,20,21,22,23
Crecimiento personal	24,25,26,27,28

Seguido a ello, se presenta una tabla donde valora los niveles obtenidos según cada categoría:

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
Motivación	0-9	10-13	14-21
Responsabilidad	0-14	15-18	19-24
Relaciones interpersonales	0-14	15-18	19-21
Crecimiento personal	0-6	7-10	11-21

Validación

La validación establecida para el Síndrome de Burnout se realizó mediante la prueba estadística Rho de Pearson la cual analiza la relación que suele existir entre diversas

variables y sus puntuaciones asociadas a diversos motivos de estudio. A ello, en diversos estudios se pudo rescatar las correlaciones moderadas con las diversas variables planteadas lo que afirma que dicha escala de Burnout califica de manera correcta al trabajador quemado (García et al., 2023).

Se validó también el cuestionario sobre el desempeño laboral con un panel de expertos con grados académicos de Doctor y experimentados en el campo de la investigación, rondando los valores entre 0-100%. Dentro de los resultados obtenidos por los diversos doctores, calificando el instrumento en 90% nos llevaba a la conclusión de que la validez del producto es muy buena (Huarcaya-Victoria, 2020)

Confiabilidad

La confiabilidad estadística del cuestionario acerca del Síndrome de Burnout (MBI) se dio a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, ya que esta es la prueba más utilizada para la confiabilidad de este tipo de herramientas. Dichos valores van de 0 a 1, en ámbitos de salud se evidencia que valores superiores a 0,8 son bueno y otorgan confiabilidad. La prueba realizada en médicos peruanos obtenía un resultado de 0.908. Sumado a ello, el análisis por diversas dimensiones demostraba confiabilidad principalmente en el de agotamiento personal con 0.9, inferiores fueron los resultados en los otros dos indicando 0.77 y 0.73. Es de esa manera que se apoya la confiabilidad de este instrumento para la evaluación del Síndrome de Burnout (Koutsimani et al., 2019).

Para el cuestionario de “desempeño laboral” valoramos también el método Alfa de Cronbach basado en el promedio de las correlaciones entre ítems. Para el caso del instrumento mencionado, la puntuación alcanzó un 0.865 calificándolo así dentro de excelentemente confiable para la evaluación de esta variable (Machacuay, J., 2020).

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez realizado el procedimiento, los instrumentos utilizados y los datos recogidos, fueron corroborados para la validación consecuente y luego ingresados en una tabla de datos donde se utilizó el programa estadístico SPSS v.29 para Windows 10 usando la versión gratuita de prueba, luego de ello, los datos obtenidos se representaron gráficamente en tablas y figura que facilitaron la comprensión de los resultados alcanzados.

Se usó también el coeficiente de correlación de Spearman, medida estadística utilizada para evaluar la relación entre dos variables cuando las observaciones no están en una escala de medida continua y las relaciones no son lineales. Se relacionó con nuestros objetivos y posterior a ello se llevó a cabo la discusión de los resultados.

2.6 Aspectos éticos en investigación

En una investigación sobre el “Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud de un centro de salud”, es crucial abordar varios aspectos éticos para asegurar la integridad del estudio y el bienestar de los participantes. A continuación, se detallan estos puntos clave:

Consentimiento informado

- **Descripción del Estudio:**
Informar a los participantes sobre el objetivo, los procedimientos, los posibles beneficios y los riesgos de un estudio.
- **Participación voluntaria:**
Garantizar que los participantes se unan de manera voluntaria y que puedan retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.
- **Documento Formal:**
Obtener un consentimiento escrito, asegurando que los participantes han entendido toda la información proporcionada.

Confidencialidad y privacidad

La privacidad de los participantes debe ser estrictamente protegida. Los datos personales deben ser codificados o anonimizados para evitar la identificación de u solo el investigador de la investigación debe acceder al a información sensible.

Reducción de Riesgos:

Implementar medidas para minimizar cualquier riesgo físico o psicológico para los participantes, evitando preguntas que puedan causarle estrés o incomodidad necesaria.

Beneficios Potenciales:

Asegurar que los resultados del estudio puedan mejorar la situación laboral y el bienestar del personal de salud.

Transparencia y comunicación de resultados:

Los resultados deben ser comunicados de manera transparente y accesible tanto a los participantes como a la comunidad científica, incluyendo los hallazgos incluso si no son los esperados.

III. RESULTADOS

Ho: No existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de un centro público de Trujillo 2023.

H1: Existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de un centro público de Trujillo 2023

Tabla 1

Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de un Centro Público de Trujillo 2023.

Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	Síndrome de Burnout	Desempeño laboral
			1.000	0.884
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.884	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Nota: Datos obtenidos de la muestra

En la tabla 1 se observa que el nivel de significancia (p valor=0.000) es menor al 5%, eso significa que se rechaza la hipótesis H0, indicando de esa manera que existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud de un centro público de Trujillo-2023. Así mismo el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.884, lo que indica que la incidencia es positiva muy alta.

Ho: No existe relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de un centro público de Trujillo 2023.

H1: Existe relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de un centro público de Trujillo 2023.

Tabla 2

Relación entre despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud de un Centro Público de Trujillo 2023.

Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	<u>Despersonalización</u>	<u>Desempeño laboral</u>
			1.000	0.889
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.889	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Nota: Datos obtenidos de la muestra

En la tabla 2 se observa que el nivel de significancia (p valor=0.000) es menor al 5%, eso significa que se rechaza la hipótesis H0, indicando de esa manera que existe relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud de un centro público de Trujillo2023. Así mismo el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.889, lo que indica que la incidencia es positiva muy alta.

Ho: No existe relación entre la dimensión cansancio emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de un centro público de Trujillo 2023.

H1: Existe relación entre la dimensión cansancio emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de un centro público de Trujillo 2023.

Tabla 3

Relación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral del personal de salud de un Centro Público de Trujillo 2023.

			Cansancio emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coefficiente de correlación	1.000	0.880
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.880	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Nota: Datos obtenidos de la muestra

En la tabla 3 se observa que el nivel de significancia (p valor=0.000) es menor al 5%, eso significa que se rechaza la hipótesis H_0 , indicando de esa manera que existe relación entre la dimensión cansancio emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud de un centro público de Trujillo 2023. Así mismo el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.880, lo que indica que la incidencia es positiva muy alta

H_0 : No existe relación entre la dimensión reducción de la realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de un centro público de Trujillo 2023.

H_1 : Existe relación entre la dimensión reducción de la realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de un centro público de Trujillo 2023.

Tabla 4

Relación entre la reducción de la realización personal y desempeño laboral del personal de salud de un Centro Público de Trujillo 2023.

		Reducción de la realización personal			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reducción de la realización personal	Coeficiente de correlación	1.000	0.801	
		Sig. (bilateral)		0.000	
		N	40		40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.801	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.000		
		N	40		40

Nota: Datos obtenidos de la muestra

En la tabla 4 se observa que el nivel de significancia (p valor=0.000) es menor al 5%, eso significa que se rechaza la hipótesis H_0 , indicando de esa manera que existe relación entre la dimensión reducción de la realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud de un centro público de Trujillo-2023. Así mismo el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.801, lo que indica que la incidencia es positiva muy alta.

IV. DISCUSIÓN

En relación a Proaño et al. (2023), podemos ver que se encontraron los mismos resultados ya que en un 100% los resultados concluyeron que los encuestados tenía Síndrome de Burnout, enfatizando que el aspecto de agotamiento emocional era la causa del mismo, difiriendo con nuestro estudio en donde la despersonalización y realización personal tienen un aspecto más importante. A su vez, Valdebenito et al (2023) manifiesta en su investigación la prevalencia del Síndrome de Burnout nivel medio con un 34% seguido de crítico y alto, a comparación con lo manifestando en lo nuestro, existe relación ya que tenemos el apartado medio que prevalece en un 67.5%, expresaba a su vez, que las variables tanto biosociodemográficas, laborales como la experiencia personal influenciaban en la interpretación de resultados. Por otro lado, Carlosama valora a detalle cada dimensión, especialmente en realización personal de 55% teniendo un nivel bajo en esta categoría, a su vez, el estado emocional en el 64% de participantes con un intermedio predominante. De igual manera, los resultados son parecidos ya que existe un alto índice en el aspecto bajo de realización personal, sumado al cansancio emocional que en nuestro caso contrapone a lo mencionado por Carlosama en donde prevalece el nivel bajo, lo cual es más preocupante.

En el aspecto nacional, Santo (2022) nos muestra que aproximadamente las $\frac{3}{4}$ partes del personal se encontraba en el nivel medio del Síndrome estudiado, similar a lo encontrado en nuestro proyecto, a su vez, un nivel medio de 80% en la variable bienestar laboral se cataloga de importancia pese a que en nuestro estudio no se utilizó esa dimensión como estudio. Carranza (2020) relaciona las dimensiones del Síndrome de Burnout donde muestra que el agotamiento emocional y la despersonalización no tienen relación con la calidad de atención, similar a lo obtenido por nuestra parte donde se niega la relación de la misma, con excepción del apartado de cansancio emocional con relación a las relaciones interpersonales y el responsabilidad, explicándose así de que el cansancio emocional, el cual no solo se manifiesta por conductas del trabajo sino también ajenas a ella, puede afectar las relaciones entre sus colegas y la responsabilidad hacia el trabajo asignado. Lauracio et al (2020) por su parte manifiesta en su estudio que no hay una relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en contraste a lo obtenido en nuestra investigación, de manera global no existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño, sin embargo, en el apartado de realización personal hay relación con la responsabilidad y las relaciones interpersonales no mencionadas en dichos proyectos observados.

En el área regional podemos ver que Alarcón (2022) se analizó el estrés y el desenvolvimiento en el personal de enfermería donde se puede observar que el estrés en el nivel medio era el predominante con un índice de 44% en comparación al nivel medio del Síndrome de Burnout con 67.5%. En ese caso, sí hubo relación entre el estrés y el desenvolvimiento del trabajador en el área de salud, sin embargo, en el tema nuestro de síndrome de Burnout y desempeño laboral no hubo relación alguna. Castillo et al (2022) en su artículo manifestó la relación entre el Síndrome de Burnout y el compromiso sobre la organización en un hospital público, teniendo en cuenta 150 trabajadores, observó que el 75% de ellos tenía un nivel alto, un 21% regular y 2% bajo. Es parecido a lo obtenido por nuestra parte, sin embargo, el apartado medio ha sido predominante en esta ocasión. El compromiso de la organización se vio afectado por el Síndrome de Burnout como se vio en su estudio con un 66% en medio y un 11% en alto lo que, en relación a lo encontrado, contrapone a lo visto en esta investigación, donde no hay relación entre el síndrome y el desempeño laboral y si la hay, existe, pero dentro de dimensiones específicas. Jiménez (2022) evidenció en su estudio la presencia de un agotamiento laboral en un 69.4% en medio y un bajo y alto de 15%, la presencia de cansancio emocional fue de 54.4% en medio, 36.9% en alto y 9.5%, es similar a lo encontrado ya que a medida que una persona se encuentra emocionalmente agotada, las funciones que realiza en su trabajo no se realizan de manera correcta, e influye en el desempeño laboral.

Localmente podemos ver de qué Peláez (2023) evaluó los niveles de ansiedad en sus trabajadores predominando en el aspecto alto y respecto a las dimensiones del Síndrome de Burnout tubo 61.9 en cansancio emocional, 82.9% en despersonalización y 82.9 en realización personal, son números bastante más elevados de lo encontrado por nosotros en este estudio pero evidencia a su vez que la ansiedad en los trabajadores que manifiestan el Síndrome de Burnout suele estar presente e influencia en como el trabajador se desenvuelve en el medio en el que se encuentra y como este mismo desarrolla sus labores y hace uso de sus capacidades. Hubo relación entre la ansiedad y el síndrome de burnout, diferente a lo nuestro que no hubo relación entre el síndrome y el desempeño laboral, ya sea tanto por el manejo mismo del síndrome como por la importancia de la ansiedad en el desarrollo de la persona en sí y como lleva ello con su trabajo. Jiménez et al (2022) por su parte presentó niveles muy altos y altos de cansancio emocional con un porcentaje alto en despersonalización de 14.3% y en realización personal de un 14.3%, así, en relación con lo obtenido por nuestra parte y dependiendo también del ambiente en el cual estas personas se desarrollaron como el número de trabajadores encuestados que en este caso fueron de 14, la relación salió menor de lo obtenido por nosotros,

a su vez, nos estamos enfrentando aquí al cargo que cada persona puede tener que en este caso es el administrativo, a diferencia que en el personal de enfermería suele haber mucho más estrés, exigencia tanto física como mental para el desarrollo de sus labores. Por la parte de Coronel et al (2021), el 71.2% del personal de salud tenía Síndrome de Burnout, comparado con el 100% de lo obtenido por nuestra parte que de una u otra manera manifiesta la relevancia que se ha vivido en la etapa del COVID-19, el excesivo trabajo por parte del personal, el aspecto económico que bien se sabe se aumentó en la etapa de pandemia, aunque luego tuvo que regresarse a su estado normal. El temor propiamente del personal de salud, sumado a preocupaciones personales, familiares, labores hace que una persona que labora en dicha área la cual fue la más afectada también de lugar a una pandemia silenciosa que es con la que tuvo que luchar la primera línea de batalla que eran los trabajadores del área de la salud.

Es importante rescatar los aspectos antes mencionados con respecto al Síndrome de Burnout donde encontramos que en su prevalencia el aspecto medio es el prevalente, esto puede explicarse tanto ahora porque la pandemia ya ha pasado como también el rezago que ha quedado y la propia exigencia del trabajo de salud que se implica. Niveles altos en despersonalización implica inconscientemente un aspecto mecánico del trabajador de salud, como lo explicaba también Carranza (2020) en su estudio, aún sin establecer una relación entre dicha dimensión con el desempeño laboral, igual sucede en nuestro caso donde tampoco se haya una relación en sí que de verdad afecte al personal de salud. En temas de cansancio emocional cabe destacar que tiene una relación con la responsabilidad y las relaciones interpersonales, no encontradas en dichos antecedentes anteriormente ya sea porque no se evaluó por separado las dimensiones o porque se ha tratado más de un aspecto global. Teniendo en cuenta ello, podemos analizar esta parte también como contradictoria ya que el cansancio emocional hace que una persona se cierre hacia el trato con el resto por el cual no tendría relación con las relaciones interpersonales que en este caso sí encontramos, igual con la responsabilidad, no obstante, como es un aspecto bajo, puede sí tener relación ya que no afecta mucho pero sí está presente. Es importante destacar que tanto Peláez (2023) como Jiménez (2022) presentaban niveles altos de cansancio emocional, comparado con lo obtenido por nuestra parte, existe una contradicción ya que el aspecto bajo del cansancio emocional es lo que más prevalece. Se podría explicar por qué el aspecto emocional de la persona incluye no solo su ambiente de trabajo sino también más allá de lo laboral, ya sea lo familiar, lo anímico, las herramientas que una persona usa para regularse emocionalmente como también las propias experiencias pasadas del trabajador. Lo más preocupante en este apartado es la realización personal donde vemos un nivel bajo de 90% y la relación con las relaciones interpersonales. Es

crítico ver y también triste la realidad que se nos muestra que existe un nivel de realización personal muy bajo, ya sea como consecuencia de la propia decisión de la persona, que no sea el rubro que le gusta o simplemente para sobrevivir como sus propias metas en la vida. Que una persona no se sienta realizada en lo personal influye en como otras personas lo pueden llegar a ver, y esto claramente afecta sus relaciones interpersonales como podemos verlo claramente en los resultados obtenidos. Lauracio (2020) tiene en cuenta esta relación pero no solo con las relaciones interpersonales sino también con la responsabilidad que también puede influenciar ya que una persona que no se siente realizada, que no se siente plena puede no contribuir de manera correcta al trabajo que ejerce y aún mucho más resultar en un círculo vicioso de falta de realización personal seguido de un cansancio emocional y despersonalización, relacionándolo en este caso con dimensiones del propio Síndrome de Burnout.

V. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, no existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, teniendo a su vez los participantes un nivel de Burnout bajo de 22.5%, medio de 67.5% y alto de 10%. En cuanto a la Coeficiente de correlación fue de 0.884 dando como resultado positivo muy alta.
2. En relación al objetivo específico 1, la despersonalización no tiene una relación significativa con el desempeño laboral teniendo porcentaje bajo de 5%, medio de 17.5% y alto de 77.5% en el personal de salud de un Centro de Salud en Trujillo, 2023. El coeficiente de correlación fue de 0.889 lo que indica que la incidencia es positiva alta.
3. Con referencia al objetivo específico 2, el cansancio emocional tiene una influencia significativa con el desempeño laboral, específicamente en las dimensiones de responsabilidad y relaciones interpersonales y teniendo un rango bajo de 50%, medio 30% y alto 20% en el personal de salud de un Centro de Salud en Trujillo, 2023. Y el coeficiente de la correlación fue de 0.880, dando un resultado de incidencia positiva alta.
4. En el caso del objetivo específico 3, la realización personal tiene relación con el desempeño laboral específicamente con la dimensión de relaciones interpersonales, teniendo a su vez un rango bajo de 90%, medio y alto de 5%. El coeficiente de correlación fue de 0.801, este resultado indica una incidencia positiva alta.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al jefe del Centro de Salud de Trujillo, se recomienda planear estrategias para detectar a tiempo el Síndrome de Burnout, tales como: técnicas y métodos para poder sobrellevarlo en el ámbito laboral, realizar actividades y talleres que ayuden a despejar la mente, realizar cada cierto tiempo encuestas y exámenes para valorar el estado mental, promover atención psicológica adecuada, así como también organizar eventos de confraternidad entre los trabajadores del Centro de Salud en Trujillo. Todo lo anteriormente mencionado es con la finalidad del bienestar del personal de salud, de esta forma se dará una mejor atención al paciente y a la comunidad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alarcón J. (2022). Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería durante la post pandemia por COVID-19 en el servicio de emergencia del Hospital Chepén Trujillo-2022. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112027>
- Ancco, R. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. <http://www.scielo.org.bo/pdf/vrs/v6n17/a8-491-502.pdf>
- Atalay, E, Phongthiengthan, P. Sotelo, S. & Tannenbaum, D (2020). The Evolution of Work in the United States. United States. American Economic Journal: Applied Economics, 12(2), 1-34. <https://doi.org/10.1257/app.20190070>
- Başar, U. (2023). Burnout syndrome. En Dark Sides of Organizational Life. Routledge.
- Boucher, V. et al. (2023). Effects of 12 Weeks of At-Home, Application-Based Exercise on Health Care Workers' Depressive Symptoms, Burnout, and Absenteeism: A Randomized Clinical Trial | Depressive Disorders | JAMA Psychiatry | JAMA Network. <https://jamanetwork.com/journals/jamapsychiatry/articleabstract/2807952>
- Camejo A. (2008). El Modelo de Gestión por Competencias y La Evaluación del Desempeño en la Gerencia de los Recursos Humanos – Entelequia. Revista Interdisciplinar. <https://revistaentelequia.wordpress.com/2008/10/04/el-modelode-gestion-por-competencias-y-la-evaluacion-del-desempeno-en-la-gerencia-delos-recursos-humanos/>
- Cantú, N. S., Pedraza, N. A., Madero, S. M., Cantú, N. S., Pedraza, N. A., & Madero, S. M. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. Formación universitaria, 16(4), 11-20. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>
- Canu, I. G., Marca, S. C., Dell' Oro, F., Balázs, Á., Bergamaschi, E., Besse, C., Bianchi, R., Bislimovska, J., Bjelajac, A. K., Bugge, M., Busneag, C. I., Çağlayan, Ç., Cernișanu, M., Pereira, C. C., Hafner, N. D., Droz, N., Eglite, M., Godderis, L., Gündel, H., ... Wahlen, A. (2021). Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 47(2), 95-107. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3935>
- Carlosama Sarmiento Paola. (2021). "INFLUENCIA DEL SÍNDROME BURNOUT EN LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL SANITARIO DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DEL DISTRITO 10D02 AÑO 2021".

[http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11684/2/PG%20920%20TRA
BAJO%20GRADO.pdf](http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11684/2/PG%20920%20TRA%20BAJO%20GRADO.pdf)

Carvalho, J., Faria, A., Ferreira, M. M., & Vidal, D. (2021). Looking for Balance: Nurses' Perception of the Prevailing Organizational Culture in a Hospital Context.

Carranza, M. Gustavo. (2020). "RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE SALUD Y CALIDAD DE ATENCIÓN EN CONSULTA EXTERNA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2019".<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/871/1/Gustavo%20Eduardo%20Carranza%20Mart%C3%ADnez.pdf>

Coronel Crespín, L. B., & Obeso Horna, Y. Y. (2021). Desempeño laboral y síndrome de Burnout en el personal de salud en tiempo de pandemia de un hospital de Trujillo, 2021. Repositorio Institucional - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88893>

Dias, S., García, S., & Yáñez, Á. (2022). Síndrome de Burnout y Desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID-19.
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/09/1392366/3.pdf>

Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Johnson, P. O., Johnson, L. A., Satele, D., & West, C. P. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. BMC Nursing, 18(1), 57.
<https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>

Esquivel, D. Y. C., Ramírez, M. R. H. B., Grados, J. T. E., Grados, M. N. E., & Montenegro, F. C. S. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), Artículo 6. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995

García, A. E. O., Zagaceta-Guevara, Z., & Quispe-Ilanzo, M. P. (2023). Validación del constructo y confiabilidad del Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) en médicos peruanos. Revista del Hospital Psiquiátrico de La Habana, 20(2), Article 2. <https://revhph.sld.cu/index.php/hph/article/view/339>

Garcia, C. de L., de Abreu, L. C., Ramos, J. L. S., de Castro, C. F. D., Smiderle, F. R. N., dos Santos, J. A., & Bezerra, I. M. P. (2019). Influence of Burnout on Patient Safety: Systematic Review and Meta-Analysis. Medicina, 55(9), 553.
<https://doi.org/10.3390/medicina55090553>

- Gil-Calderón, J., Alonso-Molero, J., Dierssen-Sotos, T., Gómez-Acebo, I., & Llorca, J. (2021). Burnout syndrome in Spanish medical students. *BMC Medical Education*, 21(1), 231. <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02661-4>
- Güler, Y., Şengül, S., Çalış, H., & Karabulut, Z. (2019). Burnout syndrome should not be underestimated. *Revista Da Associação Médica Brasileira*, 65, 1356-1360. <https://doi.org/10.1590/1806-9282.65.11.1356>
- Harris, L. (2023). An Exploratory Pilot Study of the Experience of Vicarious Trauma and Burnout in the Workforce of Indiana Health Centers—ProQuest. <https://www.proquest.com/openview/0a3aaa07fda904feb37265dfcf68cae1/1?pqorigsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Hernández. (2018). Metodología de la investigación. <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0105003/cap03.pdf>
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Mental health considerations in the COVID-19 pandemic. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37, 327-334. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Huie, C. P., Cassaberry, T., & Rivera, A. K. (2020). The Impact of Tacit Knowledge Sharing on Job Performance. *International Journal on Social and Education Sciences*, 2(1), 34-40.
- Jimenez H. (2022). Influencia del estrés laboral y logro eficiente de la gestión sanitaria en los establecimientos de salud en Sánchez Carrión, 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102194/Jim%E9nez_GHW-SD.pdf?sequence=4
- Jiménez G. A., & Paredes Ruiz, G. A. (2022). El Síndrome Burnout y su relación con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Oficina de Personal del Hospital Regional Docente de Trujillo 2021. Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9448>
- Khtatbeh, M., Mahomed, A. S. B., Rahman, S. bin A., & Mohamed, R. (2020). The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates. *Heliyon*, 6(10), e04973. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04973>
- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, 284. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>
- Kwon, S., de Castro, A. B., Herting, J. R., Lee, S.-J., Johnson, K., & Bao, S. (2023). Job satisfaction and job security as moderators in the relationships among job demands,

- musculoskeletal symptoms, and work performance. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 96(4), 607-619
<https://doi.org/10.1007/s00420-023-01955-y>
- Lauracio, C., & Lauracio Ticona, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554.
- Lozsan, N. (2022, junio 13). Trabajador Quemado» Causas, Síntomas y Prevención. Cinco noticias. <https://www.cinconoticias.com/trabajador-quemado/>
- Machacuay Castillón, J. P., & Vera Balbín, G. (2020). Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020. Repositorio Institucional - UNAC.
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>
- Machacuay, J. (2020). JOB STRESS AND PERFORMANCE OF EMERGENCY DEPARTMENT NURSES NURSING STAFF IN THE EMERGENCY DEPARTMENT OF THE HOSPITAL DE LA MERCED, 2020.
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/TESIS%20V ERA%20BALBIN%2cMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Mawanti, W. T., Sulistomo, A., Mohamad, F., Vania, M., & N, N. (2023). BURNOUT AND RELATED FACTORS IN HOSPITAL HEALTH WORKERS AFTER ONE YEAR OF COVID-19 PANDEMIC. *Binawan Student Journal*, 5(2), Article 2.
<https://doi.org/10.54771/bsj.v5i2.970>
- Nam, K.-A., & Park, S. (2019). Factors Influencing Job Performance: Organizational Learning Culture, Cultural Intelligence, and Transformational Leadership. *Performance Improvement Quarterly*, 32(2), 137-158.
<https://doi.org/10.1002/piq.21292>
- Nyarko, B. A., Yin, Z., Chai, X., & Yue, L. (2023). Nurses' alarm fatigue, influencing factors, and its relationship with burnout in the critical care units: A crosssectional study. *Australian Critical Care*. <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2023.06.010>
- Paola, E., & Fiallos, P. (2023). Evaluación Del Nivel De Conocimiento Sobre Síndrome De Burnout Del Personal De Enfermería Terapia Intensiva Del Hospital Ambato junio 2022 [masterThesis]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16168>
- Pelaez Pasco, S. F. (2023). Relación entre el síndrome de Burnout y niveles de ansiedad en trabajadores de un establecimiento de salud, periodo 2022. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110576>

- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rengifo, K. (2022). El síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Good Hope, 2022.
- Rotstein, S. (2019). Psychiatrist burnout: A meta-analysis of Maslach Burnout Inventory means—Sarah Rotstein, Abdul-Rahman Hudaib, Adam Facey, Jayashri Kulkarni, 2019. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1039856219833800>
- Santos Paucar, N. E. (2022). Bienestar laboral y Síndrome de Burnout en el personal de un Centro de Salud Público de la región Lima, 2022. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94433>
- Stehman, C. R., Testo, Z., Gershaw, R. S., & Kellogg, A. R. (2019). Burnout, Drop Out, Suicide: Physician Loss in Emergency Medicine, Part I. *Western Journal of Emergency Medicine*, 20(3), 485-494 <https://doi.org/10.5811/westjem.2019.4.40970>
- Sterkens, P., Baert, S., Moens, E., Derous, E., & Wuyts, J. (2022). I Won't Make the Same Mistake Again: Burnout History and Job Preferences (SSRN Scholarly Paper 4114588). <https://doi.org/10.2139/ssrn.4114588>
- Tavella, G. (2023). Self-diagnosed burnout: An examination of its definition, symptoms, and relationship with clinical depression [Thesis, UNSW Sydney]. <https://doi.org/10.26190/unsworks/24763>
- Valdebenito Araneda, D. A. (2023). RELACIÓN SÍNDROME DE BURNOUT Y PERCEPCIÓN DE AUTOEFICACIA DE CUIDADOS OTORGADOS POR ENFERMERO/AS DE UN CENTRO ASISTENCIAL DEL SUR DE CHILE, EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/10575>
- Wijayanti, N., & Vanchapo, A. R. (2023). The relationship between work motivation and the performance of Posyandu cadres in the Kronjo Health Center area in 2022. *Journal of World Future Medicine, Health and Nursing*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.55849/health.v1i2.471>
- Winnand, P., Fait, Y., Ooms, M., Bock, A., Heitzer, M., Laurentius, T., Bollheimer, L. C., Hölzle, F., Priebe, J. A., & Modabber, A. (2023). Assessment of psychological and physical stressors among nurses in different functional areas before and during the COVID-19

pandemic: A cross-sectional study. BMC Nursing, 22(1), 257.
<https://doi.org/10.1186/s12912-023-01424-4>

Zhu, X., Chen, Y., & Liao, X. (2023). Factors underlying burnout among rural village physicians in Southwestern China. Health Care Science, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1002/hcs2.62>

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de medición

Instrumento de Recolección de Datos:

Cuestionario Maslach Burnout Inventory

1. Introducción:

Estimado(a) colega, mi nombre es Vilma Abanto Quiroz egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, en la actualidad estoy desarrollándome en un proyecto de estudio para la obtención de mi título profesional en maestría en Investigación y Docencia Universitaria. Es por ello que presento ante su persona el cuestionario con la finalidad de recaudar información acerca del Síndrome de Burnout, el cual involucra aspectos emocionales como psicológicos del personal de salud en donde usted labora. En ese sentido, me encantaría que responda con la veracidad que la situación lo permite.

Mis más sinceros agradecimientos de antemano por ayudarme en este proceso, recordar que la información que brinde es anónima y estará en reserva.

2. Datos generales:

Fecha:

Hora:

Edad:

Sexo:

Estado Civil:

Peso:

Talla:

Tiempo de servicio:

Puesto de trabajo:

3. Instrucciones:

Se le presentará a continuación unas preguntas las cuales responderá con la verdad y de acuerdo a sus propias vivencias en el área de trabajo. Marcará con una (X) el número el cual representa la frecuencia con la que usted presenta dichas proposiciones.

Recuerde que solo debe de marcar una por cada ítem propuesto.

A continuación, se explica el significado de cada número:

0= Nunca me he sentido así

1= Pocas veces en el año o inferior a ello

2= Solo una vez al mes o inferior a ello

3= Pocas veces al mes

4= Una vez por semana

5= Pocos días a la semana

6= Siempre o cada día

4. Cuestionario

Nº	Preguntas	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Me siento quemado por mi trabajo							
3	Me siento fatigado cuando me levanto en la mañana y tengo que encarar otro día de trabajo							
4	Siempre me ha interesado lo que hago en mi trabajo.							
5	Me siento emocionalmente drenado por mi trabajo.							
6	Siento que estoy trabajando demasiado duro en mi trabajo.							
7	Me siento frustrado por mi trabajo.							
8	Me siento fatigado cuando me levanto en la mañana y pienso en otra jornada laboral.							

9	Siento que no estoy dándome mucho de mí mismo en mi trabajo.							
10	Siento que estoy enérgico/a.							
11	Siento que he estado influyendo positivamente en la vida de otras personas con mi trabajo.							
12	Siento que mi trabajo tiene sentido personal.							
13	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
14	Me siento desgastado emocionalmente por mi trabajo.							
15	Siento que estoy trabajando demasiado duro en mi trabajo.							
16	Me siento irritado por mi trabajo.							
17	Siento que estoy tratando a algunos pacientes de forma mecánica.							
18	Me siento desilusionado por mi trabajo.							
19	Siento que trato algunos de mis pacientes de forma impersonal.							
20	Siento que hago un buen trabajo en mi trabajo.							
21	A menudo me siento frustrado por mi trabajo.							
22	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							

“GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN”

Cuestionario sobre el Desempeño laboral

1. Introducción:

Estimado(a) colega, mi nombre es Vilma Abanto Quiroz egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, en la actualidad estoy desarrollándome en un proyecto de estudio para la obtención de mi título profesional en maestría en Investigación y Docencia Universitaria. Es por ello que presento ante su persona el cuestionario con la finalidad de recaudar información acerca del desempeño laboral, el cual involucra aspectos asociados a su trabajo y como usted se desenvuelve en el mismo. En ese sentido, me encantaría que responda con la veracidad que la situación lo permite.

Mis más sinceros agradecimientos de antemano por ayudarme en este proceso, recordar que la información que brinde es anónima y estará en reserva.

2. Datos generales:

Fecha:

Hora:

Edad:

Sexo:

Estado Civil:

Peso:

Talla:

Tiempo de servicio:

Puesto de trabajo:

3. Instrucciones:

Se le presentará a continuación unas preguntas las cuales responderá con la verdad y de acuerdo a sus propias vivencias en el área de trabajo. Marcará con una (X) el número el cual representa la frecuencia con la que usted presenta dichas proposiciones.

Recuerde que solo debe de marcar una por cada ítem propuesto.

A continuación, se explica el significado de cada número:

0= Nunca me he sentido así

1= Algunas veces me he sentido así

2= Varias veces me he sentido así

3= Siempre me siento así

4. Cuestionario

Nº	Preguntas	0	1	2	3
1	Siento que se promueven las ideas creativas en mi trabajo				
2	Me siento feliz por los resultados que obtengo en mi trabajo				
3	Existe retroalimentación de mi trabajo de manera eficaz y oportuna				
4	Hay motivación en el trabajo para desempeñarlo correctamente				
5	La evaluación del trabajo ayuda a mejorar las tareas que realizamos.				
6	Al cumplir las tareas diarias en mi trabajo me permite desarrollarme personalmente				
7	Se impulsa y motiva los altos niveles en el desarrollo laboral				
8	Realizo mi trabajo eficazmente sin equivocarme				
9	Soy capaz de trabajar solo				
10	Realizo mi trabajo de forma ordenada y secuencial				
11	Soy puntual y cumplo con mi horario				
12	Si me equivoco o fallo asumo mis consecuencias				
13	El puesto es claro con las responsabilidades asignadas				

14	Informa y consulta al superior sobre las variaciones que afecten de forma directa				
15	Cumple los objetivos planteados con ansias de realizar las actividades en el tiempo establecido				
16	Es precavido en las necesidades futuras.				
17	Tolera eficazmente las adversidades o situaciones de conflicto				
18	Cuando hay dudas de los trabajadores suelo responder claramente				
19	Tengo respeto por mis autoridades y compañeros de trabajo				
20	Respeto las ideas de todos				
21	El trabajo que se me asigna explota al máximo mis habilidades y capacidades.				
22	Estoy atento al cambio, presto a implementar nuevas metodologías en mi trabajo.				
23	Me preparo para las modificaciones en el trabajo				
24	Mis autoridades promueven que uno sea capacitado y mejore				
25	Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente y cumplir mis logros.				
26	La empresa incentiva el desarrollo de cada personal				
27	Soy capaz de usar mi experiencia y capacidades y demostrarlo en resultados				
28	Me preparo para mis labores diarias				

“GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

ANEXO 2: FICHA TECNICA

Ficha técnica para variable Síndrome de Burnout

Nombre Original del instrumento	Maslach Burnout Inventroy (MBI)
Autor y año	ADAPTACIÓN: Christina Maslach, Susan E. Jackson, Michael P. Leiter, Wilmar B. Schaufeli, & Richard L. Schwab 2016
Objetivo del instrumento	Medir el Síndrome de Burnout
Usuarios	Personal de enfermería de un centro de Salud Público en Trujillo, Perú
Forma de Administración o Modo de aplicación	Se aplicó el cuestionario de forma presencial.
Validez	La Validez se calculará por medio del juicio de expertos.
Confiabilidad	Calculada mediante el Alfa de Cronbach.

Ficha técnica para variable desempeño laboral

Nombre Original del instrumento	Autoría del investigador
Autor y año	Original: Rodriguez ;. Y Ramirez D. 2015
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral
Usuarios	Personal de enfermería de un centro de Salud Público en Trujillo, Perú
Forma de Administración o Modo de aplicación	Se aplicó el cuestionario de forma presencial.
Validez	La Validez se calculará por medio del juicio de expertos.
Confiabilidad	Calculada mediante el Alfa de Cronbach.

ANEXO 3: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
V1: Síndrome de Burnout	Estado de agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal resultante de la exposición crónica al estrés laboral (Canu et al., 2021).	Estado emocional asociado a exposición desfavorable crónica en el trabajo que conlleva a una afección emocional importante, falta de interés en el trabajo y déficit en la realización de la persona.	Agotamiento emocional Despersonalización Reducción de la realización personal	Asociados al cansancio emocional Sentido de despersonalización Relacionado a si se siente realizado personalmente en su trabajo	1,2,3,6,8,13, 14,16,20 5,10,11,15,2 2 4,7,9,12,17, 18,19,21	Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)	Ordinal
V2: Desempeño laboral	Medida y evaluación de las acciones, competencias y resultados de un	Transformación del concepto abstracto en medidas concretas y observables que	Motivación	Se siente motivado y con ganas de trabajar	1,2,3,4,5,6,7	Cuestionario sobre desempeño	Ordinal

	individuo en su entorno de trabajo (Wijayanti & Vanchapo, 2023).	permitan evaluar y cuantificar de manera objetiva el rendimiento y las acciones de un individuo en su entorno de trabajo.	Responsabilidad	Realiza sus labores con eficacia y al tiempo adecuado.	8,9,10,11,12,13,14	laboral	
			Relación interpersonal es y liderazgo	Se relaciona de manera eficaz con sus compañeros de trabajo y trabaja coordinadamente	15,16,17,18,19,20,21		
			Desarrollo personal	El trabajador siente que ha mejorado sus capacidades y es de ayuda el trabajo que realiza	22,23,24,25,26,27		

COVARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
EDAD	El lapso de tiempo que transcurre desde el nacimiento hasta el momento de referencia (Winnand et al., 2023).	Conocer la edad de los pacientes y determinar si existe mayor riesgo según la edad	-----	Tiempo de vida en años, según la FN registrada en el DNI, o en la Historia clínica	- Adolescencia: 12-18 años - Juventud: 14 - 26 años - Adulthood: 27 - 59 años Vejez: > 60 años		Ordinal
SEXO	Características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres (Winnand	Cuantificar el número de personas varones y mujeres	-----	Información plasmada en la Historia Clínica	- Femenino - Masculino	Cuestionario	Nominal

	et al., 2023).						
IMC	Indicador simple de la relación entre el peso y la talla que se utiliza frecuentemente para identificar el sobrepeso y la obesidad en los adultos (Winnand et al., 2023).	Calcular la relación entre peso y talla con la fórmula del IMC	-----	Relación entre peso y talla	- Normal: 18.5 - 24.9 - Sobrepeso : 25 - 29.9 - Obesidad tipo I: 30- 34.9 - Obesidad tipo II: 35 - 39.9 Obesidad tipo III: > 40	Cuestionario	Ordinal

ANEXO 4: CARTA DE PRESENTACIÓN



«Año de la unidad, la paz y el desarrollo»

Trujillo, 23 de noviembre del 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 01525-2023/UCT-EPG-D

Dr. Gerardo Florián Gómez:
DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD TRUJILLO - UTES 6

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Vilma Abanto Quiroz**, identificada con DNI N° 19082895, alumna del programa de Maestría en Investigación y Docencia Universitaria de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO PÚBLICO TRUJILLO 2023.**

Presento a usted a la mencionada maestranda para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.




Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo «Benedicto XVI»

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRRP/maj

ANEXO 5: CARTA DE AUTORIZACIÓN

CARTA DE AUTORIZACIÓN

DE: M.C. Rosa Marita Tumbajulca Zavaleta

Directora del Centro de Salud Aranjuez - Trujillo - La libertad

PRESENTE. -

Por medio del presente, autorizo a la investigadora Br. VILMA ABANTO QUIROZ con DNI 19082895 desarrollar en nuestra institución el proyecto de tesis titulado: "síndrome de burnout y el desempeño laboral en personal del centro salud Aranjuez Trujillo 2023" correspondiente a un estudio de tesis. Entiendo que el objetivo principal de la investigación es Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud Aranjuez de Trujillo. además, se comprende que las personas invitadas, lo hacen de manera voluntaria previo consentimiento informado, independientemente de mi autorización. También se entiende que, implica un manejo confidencial, por lo que los participantes no serán identificados en las publicaciones derivadas del estudio. La información obtenida será utilizada solo con fines investigativos. Por tanto, dicho lo anterior, se permite la recopilación de información para los fines respectivos.

La presente carta de autorización se firma para formalizar el permiso de este estudio.

Trujillo, 23 de agosto 2023



GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD
TRUJILLO
JEFATURA Rosa Marita Tumbajulca Zavaleta
MÉDICO CIRUJANO
C.M.P. 66349
Jefe C.S. Aranjuez

M.C. Rosa Marita Tumbajulca Zavaleta

CMP N°

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, VILMA ABANTO QUIROZ; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO PÚBLICO TRUJILLO 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Vilma Abanto Quiroz

DNI 190828954

FIRMA:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Vilma Abanto Quiroz', is written over a horizontal line.

Fecha: 15/02/ 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te estamos invitando a participar en el proyecto de investigación: "SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DEL CENTRO ARANJUEZ TRUJILLO 2023"

Para ello, si decide participar se le solicitará su Documento Nacional de Identidad para corroborar la información obtenida y procesar los datos. Se le aplicará a su vez dos cuestionarios, uno enfocado al Síndrome de Burnout denominado "Maslach Burnout Inventory" y otro asociado al desempeño laboral. Su participación será solo una vez.

El involucrado no se expone a ningún peligro, ya que no se llevarán a cabo acciones invasivas. En su reemplazo, se registrarán detalles fundamentales por medio de un instrumento de recopilación de datos, y se medirán las variables mediante cuestionarios acerca del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

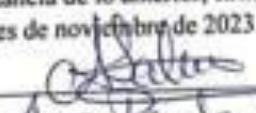
Confidencialidad:

La identidad de los participantes involucrados en este estudio de investigación se mantendrá completamente confidencial. Todos los datos recolectados serán cuidadosamente protegidos y no estarán disponibles para ninguna persona aparte de la investigadora. Cada participante será asignado a un código único que se utilizará para el análisis de datos, asegurando que su información personal no sea empleada directamente. Solo la investigadora tendrá acceso a la correspondencia entre los códigos y los participantes. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 de 2013 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003 - 2013 - JUS, que rige en nuestro país.

La investigadora que dirige el estudio lo conforman la Bachiller: Vilma Abanto Quiroz a cargo del asesor Dr. Mario Andrés Terrones Marreros, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI".

Así mismo, declaro que fui informado(a) suficientemente y comprendo que tengo derecho a recibir respuesta sobre cualquier inquietud que tenga sobre dicha investigación, antes, durante y después de su ejecución; que tengo derecho de solicitar los resultados de los cuestionarios y pruebas que contesté durante la misma. Considerando que los derechos que tengo en calidad de participante de dicho estudio, a los cuales he hecho alusión previamente, constituye compromiso del equipo de investigación responsable del mismo, me permite informar que asiento, de forma libre y espontánea, mi participación en el mismo.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento, en la ciudad de Trujillo, el día 28 del mes de noviembre de 2023.

Firma: 

Nombre: Ara Vante Solano E...

Documento de identificación N°: 60792523



ONPE
C.A.P. 100593



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te estamos invitando a participar en el proyecto de investigación: "SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DEL CENTRO ARANJUEZ TRUJILLO 2023"

Para ello, si decide participar se le solicitará su Documento Nacional de Identidad para corroborar la información obtenida y procesar los datos. Se le aplicará a su vez dos cuestionarios, uno enfocado al Síndrome de Burnout denominado "Maslach Burnout Inventory" y otro asociado al desempeño laboral. Su participación será solo una vez.

El involucrado no se expone a ningún peligro, ya que no se llevarán a cabo acciones invasivas. En su reemplazo, se registrarán detalles fundamentales por medio de un instrumento de recopilación de datos, y se medirán las variables mediante cuestionarios acerca del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

Confidencialidad:

La identidad de los participantes involucrados en este estudio de investigación se mantendrá completamente confidencial. Todos los datos recolectados serán cuidadosamente protegidos y no estarán disponibles para ninguna persona aparte de la investigadora. Cada participante será asignado a un código único que se utilizará para el análisis de datos, asegurando que su información personal no sea empleada directamente. Solo la investigadora tendrá acceso a la correspondencia entre los códigos y los participantes. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 de 2013 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003 - 2013 - JUS, que rige en nuestro país.

La investigadora que dirige el estudio lo conforman la Bachiller: Vilma Abanto Quiroz a cargo del asesor Dr. Mario Andrés Terrones Marreros, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI".

Así mismo, declaro que fui informado(a) suficientemente y comprendo que tengo derecho a recibir respuesta sobre cualquier inquietud que tenga sobre dicha investigación, antes, durante y después de su ejecución; que tengo derecho de solicitar los resultados de los cuestionarios y pruebas que contesté durante la misma. Considerando que los derechos que tengo en calidad de participante de dicho estudio, a los cuales he hecho alusión previamente, constituye compromiso del equipo de investigación responsable del mismo, me permite informar que asiento, de forma libre y espontánea, mi participación en el mismo.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento, en la ciudad de Trujillo, el día 28 del mes de noviembre de 2023.

Firma: _____

Nombre: Katherine S. Valverde Ferrel

Documento de identificación N°: 70847427


Katherine S. Valverde Ferrel
LICENCIADA EN ENFERMERÍA
CEP 196214



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te estamos invitando a participar en el proyecto de investigación: "SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DEL CENTRO ARANJUEZ TRUJILLO 2023"

Para ello, si decide participar se le solicitará su Documento Nacional de Identidad para corroborar la información obtenida y procesar los datos. Se le aplicará a su vez dos cuestionarios, uno enfocado al Síndrome de Burnout denominado "Maslach Burnout Inventory" y otro asociado al desempeño laboral. Su participación será solo una vez.

El involucrado no se expone a ningún peligro, ya que no se llevarán a cabo acciones invasivas. En su reemplazo, se registrarán detalles fundamentales por medio de un instrumento de recopilación de datos, y se medirán las variables mediante cuestionarios acerca del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

Confidencialidad:

La identidad de los participantes involucrados en este estudio de investigación se mantendrá completamente confidencial. Todos los datos recolectados serán cuidadosamente protegidos y no estarán disponibles para ninguna persona aparte de la investigadora. Cada participante será asignado a un código único que se utilizará para el análisis de datos, asegurando que su información personal no sea empleada directamente. Solo la investigadora tendrá acceso a la correspondencia entre los códigos y los participantes. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 de 2013 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003 – 2013 – JUS, que rige en nuestro país.

La investigadora que dirige el estudio lo conforman la Bachiller: Vilma Abanto Quiroz a cargo del asesor Dr. Mario Andrés Terrones Marreros, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI".

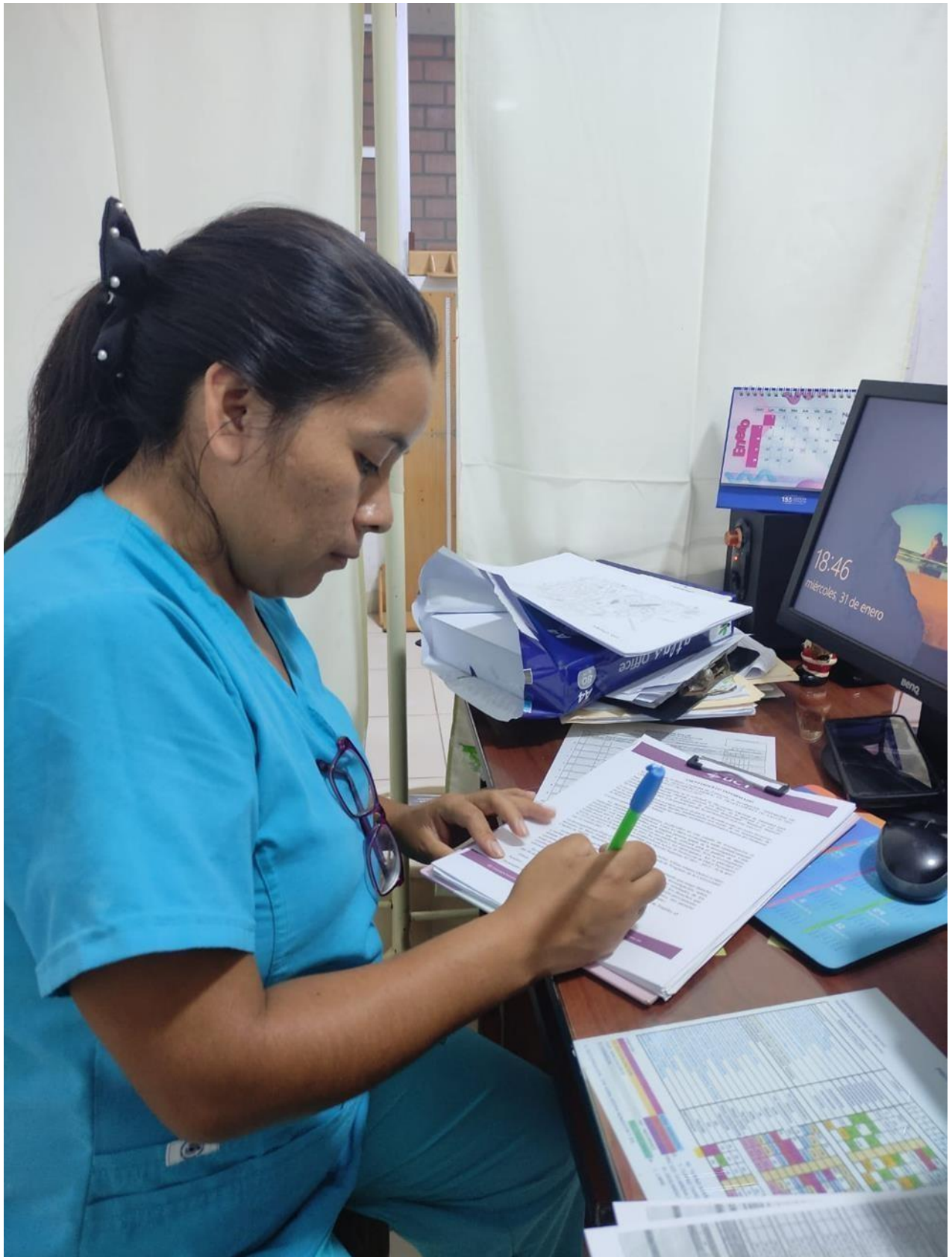
Así mismo, declaro que fui informado(a) suficientemente y comprendo que tengo derecho a recibir respuesta sobre cualquier inquietud que tenga sobre dicha investigación, antes, durante y después de su ejecución; que tengo derecho de solicitar los resultados de los cuestionarios y pruebas que contesté durante la misma. Considerando que los derechos que tengo en calidad de participante de dicho estudio, a los cuales he hecho alusión previamente, constituye compromiso del equipo de investigación responsable del mismo, me permite informar que asiento, de forma libre y espontánea, mi participación en el mismo.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento, en la ciudad de Trujillo, el día 28 del mes de noviembre de 2023.

Firma: _____

Nombre: Luzia Aguirre Varquez

Documento de identificación N°: 43599173



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te estamos invitando a participar en el proyecto de investigación: "SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DEL CENTRO ARANJUEZ TRUJILLO 2023"

Para ello, si decide participar se le solicitará su Documento Nacional de Identidad para corroborar la información obtenida y procesar los datos. Se le aplicará a su vez dos cuestionarios, uno enfocado al Síndrome de Burnout denominado "Maslach Burnout Inventory" y otro asociado al desempeño laboral. Su participación será solo una vez.

El involucrado no se expone a ningún peligro, ya que no se llevarán a cabo acciones invasivas. En su reemplazo, se registrarán detalles fundamentales por medio de un instrumento de recopilación de datos, y se medirán las variables mediante cuestionarios acerca del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

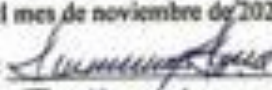
Confidencialidad:

La identidad de los participantes involucrados en este estudio de investigación se mantendrá completamente confidencial. Todos los datos recolectados serán cuidadosamente protegidos y no estarán disponibles para ninguna persona aparte de la investigadora. Cada participante será asignado a un código único que se utilizará para el análisis de datos, asegurando que su información personal no sea empleada directamente. Solo la investigadora tendrá acceso a la correspondencia entre los códigos y los participantes. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 de 2013 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003 - 2013 - JUS, que rige en nuestro país.

La investigadora que dirige el estudio lo conforman la Bachiller Vilma Abanto Quiroz a cargo del asesor Dr. Mario Andrés Terrones Marreros, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI".

Así mismo, declaro que fui informado(a) suficientemente y comprendo que tengo derecho a recibir respuesta sobre cualquier inquietud que tenga sobre dicha investigación, antes, durante y después de su ejecución; que tengo derecho de solicitar los resultados de los cuestionarios y pruebas que contesté durante la misma. Considerando que los derechos que tengo en calidad de participante de dicho estudio, a los cuales he hecho alusión previamente, constituye compromiso del equipo de investigación responsable del mismo, me permite informar que asiento, de forma libre y espontánea, mi participación en el mismo.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento, en la ciudad de Trujillo, el día 28 del mes de noviembre de 2023.

Firma: 

Nombre: Bertha Alvarado Carrera

Documento de identificación N°: 17854300


Bertha A. Carrera
EDP. SALUD
C.E. ARANJUEZ
CNA 1706350



ANEXO 7. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en trabajadores de salud de un Centro Público Trujillo, 2023	Problema general: ¿De qué manera el Síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud de un Centro Público Trujillo, 2023? Problema específico: - ¿Existe relación entre la despersonalización, dimensión del Síndrome de Burnout, con el	Hipótesis general: Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en el personal de salud de un Centro Público de Trujillo 2023. Hipótesis Específica: - H1: Existe relación importante entre la despersonalización, dimensión del Síndrome de Burnout, y el	Objetivo general: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de en personal de salud de un Centro de Salud Público de Trujillo, 2023. Objetivos específicos: - Identificar la relación entre la despersonalización, dimensión del Síndrome de	Variable 1: Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional Despersonalización Reducción de la Realización personal	Tipo: Básica Métodos: Cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental. Población: Personal de salud del Centro de Salud I nivel de Trujillo, 2023 (N=40) Técnica e Instrumento de recolección de datos: - Escala

	desempeño laboral en el personal de salud de un Centro Público de Trujillo, 2023? -¿Existe relación entre el agotamiento emocional, dimensión del Síndrome de Burnout, con el desempeño laboral en el personal de salud de un Centro Público Trujillo 2023? -¿Existe relación entre el déficit en la realización personal,	desempeño laboral del personal de salud de un Centro Público de Trujillo, 2023. - H2: Existe relación importante entre el agotamiento emocional, dimensión del Síndrome de Burnout, y el desempeño laboral del personal de salud de un Centro Público de Trujillo, 2023. - H3: Existe relación importante entre el déficit de realización personal, dimensión del Síndrome de Burnout, y el	Burnout, con el desempeño laboral en el personal de salud de un Centro Público de Trujillo, 2023. - Identificar la relación entre el agotamiento emocional, dimensión del Síndrome de Burnout, con el desempeño laboral en el personal de salud de un Centro Público de Trujillo, 2023. -Determinar la relación entre el	Variable 2: Desempeño laboral	Motivación Responsabilidad Relaciones interpersonales y liderazgo Desarrollo personal	de Maslach Burnout Inventory - Cuestionario de desempeño laboral dado por Rodríguez 2015. Métodos de análisis de investigación. Programa SPSS v.26
--	---	--	---	--	---	---

	dimensión del Síndrome de Burnout, con el desempeño laboral en el personal de salud de un Centro Público de Trujillo, 2023?	desempeño laboral del personal de salud de un Centro Público de Trujillo, 2023.	déficit en la realización personal, dimensión del Síndrome de Burnout, con el desempeño laboral en el personal de salud de un Centro Público de Trujillo, 2023.			
--	---	---	---	--	--	--

ANEXO 8: INSTRUMENTOS DE VALIDACIÓN

INSTRUMENTOS DE VALIDACIÓN

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional			X	
	Despersonalización			X	
	Reducción de la Realización personal			X	
Desempeño laboral	Responsabilidad			X	
	Relaciones interpersonales y liderazgo			X	
	Desarrollo personal			X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= *Muy adecuado* / **BA**= *Bastante adecuado* / **A** = *Adecuado* / **PA**= *Poco adecuado* / **NA**= *No adecuado*

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración				Observaciones	
Nº	Ítems	M A	BA	A	PA	NA	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X					
2	Me siento quemado por mi trabajo	X					
3	Me siento fatigado cuando me levanto en la mañana y tengo que encarar otro día de trabajo	X					
4	Siempre me ha interesado lo que hago en mi trabajo.	X					
5	Me siento emocionalmente drenado por mi trabajo.	X					
6	Siento que estoy trabajando demasiado duro en mi trabajo.	X					
7	Me siento frustrado por mi trabajo.	X					

8	Me siento fatigado cuando me levanto en la mañana y pienso en otra jornada laboral.	X					
9	Siento que no estoy dándome mucho de mí mismo en mi trabajo.	X					
10	Siento que estoy enérgico/a.	X					
11	Siento que he estado influyendo positivamente en la vida de otras personas con mi trabajo.	X					
12	Siento que mi trabajo tiene sentido personal.	X					
13	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	X					
14	Me siento desgastado emocionalmente por mi trabajo.	X					
15	Siento que estoy trabajando demasiado duro en mi trabajo.	X					
16	Me siento irritado por mi trabajo.	X					
17	Siento que estoy tratando a algunos pacientes de forma mecánica.	X					
18	Me siento desilusionado por mi trabajo.	X					
19	Siento que trato algunos de mis pacientes de forma impersonal.	X					
20	Siento que hago un buen trabajo en mi trabajo.	X					

21	A menudo me siento frustrado por mi trabajo.	X					
22	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X					
Total:							

Evaluated by: Pablo Valentino Aguilar Chávez

D.N.I.: 44852440

Fecha: 05/09/2023

Firma:  **ANEXOS:**

CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Pablo Valentino Aguilar Chávez, con DNI N° 44852440, de profesión Ing. Estadístico, grado académico Magister en Administración de negocios, con código de colegiatura 447, labor que ejerzo actualmente como docente investigador Renacyt, en la Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Síndrome de Burnout, cuyo propósito es medir nivel de síndrome de Burnout, a los efectos de su aplicación a estudiantes de Universidad católica de Trujillo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 05 días del mes de setiembre del 2023

Apellidos y nombres: Aguilar Chávez Pablo Valentino DNI:44852440



Firma _____

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= *Muy adecuado* / **BA**= *Bastante adecuado* / **A** = *Adecuado* / **PA**= *Poco adecuado* / **NA**= *No adecuado*

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Siento que se promueven las ideas creativas en mi trabajo	X					
2	Me siento feliz por los resultados que obtengo en mi trabajo	X					
3	Existe retroalimentación de mi trabajo de manera eficaz y oportuna	X					
4	Hay motivación en el trabajo para desempeñarlo correctamente	X					
5	La evaluación del trabajo ayuda a mejorar las tareas que realizamos.	X					
6	Al cumplir las tareas diarias en mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X					
7	Se impulsa y motiva los altos niveles en el desarrollo laboral	X					

8	Realizo mi trabajo eficazmente sin equivocarme	X					
9	Soy capaz de trabajar solo	X					
10	Realizo mi trabajo de forma ordenada y secuencial	X					
11	Soy puntual y cumplo con mi horario	X					
12	Si me equivoco o fallo asumo mis consecuencias	X					
13	El puesto es claro con las responsabilidades asignadas	X					
14	Informa y consulta al superior sobre las variaciones que afecten de forma directa	X					
15	Cumple los objetivos planteados con ansias de realizar las actividades en el tiempo establecido	X					
16	Es precavido en las necesidades futuras.	X					
17	Tolera eficazmente las adversidades o situaciones de conflicto	X					
18	Cuando hay dudas de los trabajadores suelo responder claramente	X					
19	Tengo respeto por mis autoridades y compañeros de trabajo	X					
20	Respeto las ideas de todos	X					
21	El trabajo que se me asigna explota al máximo mis habilidades y capacidades.	X					

22	Estoy atento al cambio, presto a implementar nuevas metodologías en mi trabajo.	X					
23	Me preparo para las modificaciones en el trabajo	X					
24	Mis autoridades promueven que uno sea capacitado y mejore	X					
25	Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente y cumplir mis logros.	X					
26	La empresa incentiva el desarrollo de cada personal	X					
27	Soy capaz de usar mi experiencia y capacidades y demostrarlo en resultados	X					
28	Me preparo para mis labores diarias	X					
Total:							

Evaluated by: Pablo Valentino Aguilar Chávez

D.N.I.: 44852440

Fecha: 05/09/2023

Firma: _____



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Pablo Valentino Aguilar Chávez, con DNI N° 44852440, de profesión Ing. Estadístico, grado académico Magister en Administración de negocios, con código de colegiatura 447, labor que ejerzo actualmente como docente investigador Renacyt, en la Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado desempeño laboral, cuyo propósito es medir nivel de desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a estudiantes de Universidad católica de Trujillo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 05 días del mes de setiembre del 2023

Apellidos y nombres: Aguilar Chávez Pablo Valentino DNI:44852440



Firma: _____

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X					
2	Me siento quemado por mi trabajo	X					
3	Me siento fatigado cuando me levanto en la mañana y tengo que encarar otro día de trabajo	X					
4	Siempre me ha interesado lo que hago en mi trabajo.	X					
5	Me siento emocionalmente drenado por mi trabajo.	X					
6	Siento que estoy trabajando demasiado duro en mi trabajo.	X					
7	Me siento frustrado por mi trabajo.	X					
8	Me siento fatigado cuando me levanto en la mañana y pienso en otra jornada laboral.	X					
9	Siento que no estoy dándome mucho de mí mismo en mi trabajo.	X					
10	Siento que estoy enérgico/a.	X					
11	Siento que he estado influyendo positivamente en la vida de otras personas con mi trabajo.	X					
12	Siento que mi trabajo tiene sentido personal.	X					

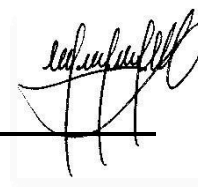
13	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	X					
14	Me siento desgastado emocionalmente por mi trabajo.	X					
15	Siento que estoy trabajando demasiado duro en mi trabajo.	X					
16	Me siento irritado por mi trabajo.	X					
17	Siento que estoy tratando a algunos pacientes de forma mecánica.	X					
18	Me siento desilusionado por mi trabajo.	X					
19	Siento que trato algunos de mis pacientes de forma impersonal.	X					
20	Siento que hago un buen trabajo en mi trabajo.	X					
21	A menudo me siento frustrado por mi trabajo.	X					
22	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X					
Total:							

Evaluado por: Marilu Trinidad Flores Lezama

D.N.I.: 17926541

Fecha: 05/09/2023

Firma: _____



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Marilu Trinidad Flores Lezama, con DNI N° 17926541, de profesión Lic. en Educación con mención en matemáticas, grado académico Magister en Docencia universitaria, con código de colegiatura 1517926541, labor que ejerzo actualmente como docente metodólogo, en la Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Síndrome de Burnout, cuyo propósito es medir nivel de síndrome de Burnout, a los efectos de su aplicación a estudiantes de Universidad católica de Trujillo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

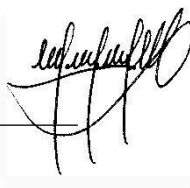
Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
6. Calidad de redacción de los ítems.	X				
7. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
8. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
9. Congruencia con los indicadores.	X				
10. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 05 días del mes de setiembre del 2023

Apellidos y nombres: Flores Lezama Marilu Trinidad DNI:17926541 Firma:



Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= *Muy adecuado* / **BA**= *Bastante adecuado* / **A** = *Adecuado* / **PA**= *Poco adecuado* / **NA**= *No adecuad*

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Siento que se promueven las ideas creativas en mi trabajo	X					
2	Me siento feliz por los resultados que obtengo en mi trabajo	X					
3	Existe retroalimentación de mi trabajo de manera eficaz y oportuna	X					
4	Hay motivación en el trabajo para desempeñarlo correctamente	X					
5	La evaluación del trabajo ayuda a mejorar las tareas que realizamos.	X					
6	Al cumplir las tareas diarias en mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X					
7	Se impulsa y motiva los altos niveles en el desarrollo laboral	X					
8	Realizo mi trabajo eficazmente sin equivocarme	X					
9	Soy capaz de trabajar solo	X					

10	Realizo mi trabajo de forma ordenada y secuencial	X					
11	Soy puntual y cumplo con mi horario	X					
12	Si me equivoco o fallo asumo mis consecuencias	X					
13	El puesto es claro con las responsabilidades asignadas	X					
14	Informa y consulta al superior sobre las variaciones que afecten de forma directa	X					
15	Cumple los objetivos planteados con ansias de realizar las actividades en el tiempo establecido	X					
16	Es precavido en las necesidades futuras.	X					
17	Tolera eficazmente las adversidades o situaciones de conflicto	X					
18	Cuando hay dudas de los trabajadores suelo responder claramente	X					
19	Tengo respeto por mis autoridades y compañeros de trabajo	X					
20	Respeto las ideas de todos	X					
21	El trabajo que se me asigna explota al máximo mis habilidades y capacidades.	X					
22	Estoy atento al cambio, presto a implementar nuevas metodologías en mi trabajo.	X					

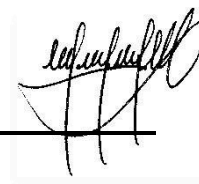
23	Me preparo para las modificaciones en el trabajo	X					
24	Mis autoridades promueven que uno sea capacitado y mejore	X					
25	Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente y cumplir mis logros.	X					
26	La empresa incentiva el desarrollo de cada personal	X					
27	Soy capaz de usar mi experiencia y capacidades y demostrarlo en resultados	X					
28	Me preparo para mis labores diarias	X					
Total:							

Evaluated by: Marilú Trinidad Flores Lezama

D.N.I.: 17926541

Fecha: 05/09/2023

Firma: _____



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Marilu Trinidad Flores Lezama, con DNI N° 17926541, de profesión Lic. en Educación con mención en matemáticas, grado académico Magister en Docencia universitaria, con código de colegiatura 1517926541, labor que ejerzo actualmente como docente metodólogo, en la Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado desempeño laboral, cuyo propósito es medir nivel de desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a estudiantes de Universidad católica de Trujillo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
6. Calidad de redacción de los ítems.	X				
7. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
8. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
9. Congruencia con los indicadores.	X				
10. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 05 días del mes de setiembre del 2023

Apellidos y nombres: Flores Lezama Marilu Trinidad DNI:17926541 Firma:



Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X					
2	Me siento quemado por mi trabajo	X					
3	Me siento fatigado cuando me levanto en la mañana y tengo que encarar otro día de trabajo	X					
4	Siempre me ha interesado lo que hago en mi trabajo.	X					
5	Me siento emocionalmente drenado por mi trabajo.	X					
6	Siento que estoy trabajando demasiado duro en mi trabajo.	X					
7	Me siento frustrado por mi trabajo.	X					
8	Me siento fatigado cuando me levanto en la mañana y pienso en otra jornada laboral.	X					
9	Siento que no estoy dándome mucho de mí mismo en mi trabajo.	X					
10	Siento que estoy enérgico/a.	X					
11	Siento que he estado influyendo positivamente en la vida de otras personas con mi trabajo.	X					

12	Siento que mi trabajo tiene sentido personal.	X					
13	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	X					
14	Me siento desgastado emocionalmente por mi trabajo.	X					
15	Siento que estoy trabajando demasiado duro en mi trabajo.	X					
16	Me siento irritado por mi trabajo.	X					
17	Siento que estoy tratando a algunos pacientes de forma mecánica.	X					
18	Me siento desilusionado por mi trabajo.	X					
19	Siento que trato algunos de mis pacientes de forma impersonal.	X					
20	Siento que hago un buen trabajo en mi trabajo.	X					
21	A menudo me siento frustrado por mi trabajo.	X					
22	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X					
Total:							

Evaluated by: Tatiana Isabel Álvarez Becerra

D.N.I.: 32909853

Fecha: 05/09/2023

Firma



:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Tatiana Isabel Álvarez Becerra, con DNI N° 32909853, de profesión Obstetra, grado académico Doctora en planificación y gestión, con código de colegiatura 6219, labor que ejerzo actualmente como docente metodólogo, en la Institución Universidad Privada del Norte.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Síndrome de Burnout, cuyo propósito es medir nivel de síndrome de Burnout, a los efectos de su aplicación a estudiantes de Universidad católica de Trujillo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
11. Calidad de redacción de los ítems.	X				
12. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
13. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
14. Congruencia con los indicadores.	X				
15. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 05 días del mes de setiembre del 2023

Apellidos y nombres: Álvarez Becerra Tatiana Isabel DNI: 32909853

Firma: 

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= *Muy adecuado* / **BA**= *Bastante adecuado* / **A** = *Adecuado* / **PA**= *Poco adecuado* / **NA**= *No adecuado*

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Siento que se promueven las ideas creativas en mi trabajo	X					
2	Me siento feliz por los resultados que obtengo en mi trabajo	X					
3	Existe retroalimentación de mi trabajo de manera eficaz y oportuna	X					
4	Hay motivación en el trabajo para desempeñarlo correctamente	X					
5	La evaluación del trabajo ayuda a mejorar las tareas que realizamos.	X					
6	Al cumplir las tareas diarias en mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X					
7	Se impulsa y motiva los altos niveles en el desarrollo laboral	X					
8	Realizo mi trabajo eficazmente sin equivocarme	X					

9	Soy capaz de trabajar solo	X					
10	Realizo mi trabajo de forma ordenada y secuencial	X					
11	Soy puntual y cumplo con mi horario	X					
12	Si me equivoco o fallo asumo mis consecuencias	X					
13	El puesto es claro con las responsabilidades asignadas	X					
14	Informa y consulta al superior sobre las variaciones que afecten de forma directa	X					
15	Cumple los objetivos planteados con ansias de realizar las actividades en el tiempo establecido	X					
16	Es precavido en las necesidades futuras.	X					
17	Tolera eficazmente las adversidades o situaciones de conflicto	X					
18	Cuando hay dudas de los trabajadores suelo responder claramente	X					
19	Tengo respeto por mis autoridades y compañeros de trabajo	X					
20	Respeto las ideas de todos	X					
21	El trabajo que se me asigna explota al máximo mis habilidades y capacidades.	X					

22	Estoy atento al cambio, presto a implementar nuevas metodologías en mi trabajo.	X					
23	Me preparo para las modificaciones en el trabajo	X					
24	Mis autoridades promueven que uno sea capacitado y mejore	X					
25	Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente y cumplir mis logros.	X					
26	La empresa incentiva el desarrollo de cada personal	X					
27	Soy capaz de usar mi experiencia y capacidades y demostrarlo en resultados	X					
28	Me preparo para mis labores diarias	X					
Total:							

Evaluado por: Tatiana Isabel Álvarez Becerra

D.N.I.: 32909853

Fecha: 05/09/2023

Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Tatiana Isabel Álvarez Becerra, con DNI N° 32909853, de profesión Obstetra, grado académico Doctora en planificación y gestión, con código de colegiatura 6219, labor que ejerzo actualmente como docente metodólogo, en la Institución Universidad Privada del Norte.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado desempeño laboral, cuyo propósito es medir nivel de desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a estudiantes de Universidad católica de Trujillo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
11. Calidad de redacción de los ítems.	X				
12. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
13. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
14. Congruencia con los indicadores.	X				
15. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 05 días del mes de setiembre del 2023

Apellidos y nombres: Álvarez Becerra Tatiana Isabel DNI: 32909853

Firma: 

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X					
2	Me siento quemado por mi trabajo	X					
3	Me siento fatigado cuando me levanto en la mañana y tengo que encarar otro día de trabajo	X					
4	Siempre me ha interesado lo que hago en mi trabajo.	X					
5	Me siento emocionalmente drenado por mi trabajo.	X					
6	Siento que estoy trabajando demasiado duro en mi trabajo.	X					
7	Me siento frustrado por mi trabajo.	X					
8	Me siento fatigado cuando me levanto en la mañana y pienso en otra jornada laboral.	X					
9	Siento que no estoy dándome mucho de mí mismo en mi trabajo.	X					
10	Siento que estoy enérgico/a.	X					
11	Siento que he estado influyendo positivamente en la vida de otras personas con mi trabajo.	X					

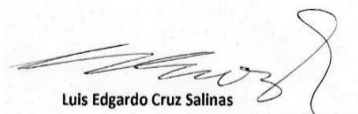
12	Siento que mi trabajo tiene sentido personal.	X					
13	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	X					
14	Me siento desgastado emocionalmente por mi trabajo.	X					
15	Siento que estoy trabajando demasiado duro en mi trabajo.	X					
16	Me siento irritado por mi trabajo.	X					
17	Siento que estoy tratando a algunos pacientes de forma mecánica.	X					
18	Me siento desilusionado por mi trabajo.	X					
19	Siento que trato algunos de mis pacientes de forma impersonal.	X					
20	Siento que hago un buen trabajo en mi trabajo.	X					
21	A menudo me siento frustrado por mi trabajo.	X					
22	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X					
Total:							

Evaluado por: Luis Edgardo Cruz Salinas D.N.I.:

19223300

Fecha: 05/09/2023

Firma:



Luis Edgardo Cruz Salinas

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Luis Edgardo Cruz Salinas, con DNI N° 19223300, de profesión Ing. Industrial, grado académico Doctor en Administración, con código de colegiatura 224494, labor que ejerzo actualmente como docente metodólogo, en la Institución Universidad César Vallejo. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Síndrome de Burnout, cuyo propósito es medir nivel de síndrome de Burnout, a los efectos de su aplicación a estudiantes de Universidad católica de Trujillo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
16. Calidad de redacción de los ítems.	X				
17. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
18. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
19. Congruencia con los indicadores.	X				
20. Coherencia con las dimensiones.	X				

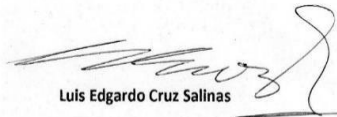
Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 05 días del mes de setiembre del 2023

Apellidos y nombres: Cruz Salinas Luis Edgardo DNI: 19223300

Firma:



Luis Edgardo Cruz Salinas

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= *Muy adecuado* / **BA**= *Bastante adecuado* / **A** = *Adecuado* / **PA**= *Poco adecuado* / **NA**= *No adecuado*

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Siento que se promueven las ideas creativas en mi trabajo	X					
2	Me siento feliz por los resultados que obtengo en mi trabajo	X					
3	Existe retroalimentación de mi trabajo de manera eficaz y oportuna	X					
4	Hay motivación en el trabajo para desempeñarlo correctamente	X					
5	La evaluación del trabajo ayuda a mejorar las tareas que realizamos.	X					
6	Al cumplir las tareas diarias en mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X					
7	Se impulsa y motiva los altos niveles en el desarrollo laboral	X					

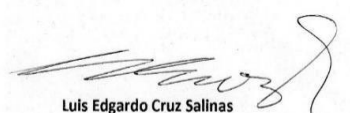
8	Realizo mi trabajo eficazmente sin equivocarme	X					
9	Soy capaz de trabajar solo	X					
10	Realizo mi trabajo de forma ordenada y secuencial	X					
11	Soy puntual y cumplo con mi horario	X					
12	Si me equivoco o fallo asumo mis consecuencias	X					
13	El puesto es claro con las responsabilidades asignadas	X					
14	Informa y consulta al superior sobre las variaciones que afecten de forma directa	X					
15	Cumple los objetivos planteados con ansias de realizar las actividades en el tiempo establecido	X					
16	Es precavido en las necesidades futuras.	X					
17	Tolera eficazmente las adversidades o situaciones de conflicto	X					
18	Cuando hay dudas de los trabajadores suelo responder claramente	X					
19	Tengo respeto por mis autoridades y compañeros de trabajo	X					
20	Respeto las ideas de todos	X					

21	El trabajo que se me asigna explota al máximo mis habilidades y capacidades.	X					
22	Estoy atento al cambio, presto a implementar nuevas metodologías en mi trabajo.	X					
23	Me preparo para las modificaciones en el trabajo	X					
24	Mis autoridades promueven que uno sea capacitado y mejore	X					
25	Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente y cumplir mis logros.	X					
26	La empresa incentiva el desarrollo de cada personal	X					
27	Soy capaz de usar mi experiencia y capacidades y demostrarlo en resultados	X					
28	Me preparo para mis labores diarias	X					
Total:							

Evaluated by: Luis Edgardo Cruz Salinas

D.N.I.: 19223300 Fecha: 05/09/2023

Firma:



Luis Edgardo Cruz Salinas

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Luis Edgardo Cruz Salinas, con DNI N° 19223300, de profesión Ing. Industrial, grado académico Doctor en Administración, con código de colegiatura 224494, labor que ejerzo actualmente como docente metodólogo, en la Institución Universidad César Vallejo. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado desempeño laboral, cuyo propósito es medir nivel de desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a estudiantes de Universidad católica de Trujillo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
16. Calidad de redacción de los ítems.	X				
17. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
18. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
19. Congruencia con los indicadores.	X				
20. Coherencia con las dimensiones.	X				

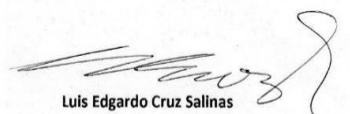
Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 05 días del mes de setiembre del 2023

Apellidos y nombres:

Cruz Salinas Luis Edgardo DNI: 19223300



Luis Edgardo Cruz Salinas

Firma

ANEXO 9 REPORTE TURNITIN

SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO PÚBLICO TRUJILLO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	20%	5%	15%
ÍNDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo	8%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	4%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.uct.edu.pe	4%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.ucv.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%